

Grenzgänger *und grenzüberschreitender* Arbeitsmarkt in der Großregion

Themenheft im Rahmen des Gesamtvorhabens „Stand, Perspektiven
und Handlungserfordernisse des Arbeitsmarkts der Großregion bis 2020“

gefördert durch Interreg IIIC RRM e-BIRD

**Interregionale
Arbeitsmarktbeobachtungsstelle**
Koordination
c/o INFO-Institut
Pestelstraße 6
D-66119 Saarbrücken

Grenzgänger und grenzüberschreitender Arbeitsmarkt in der Großregion
Themenheft im Rahmen des Gesamtvorhabens „Stand, Perspektiven und
Handlungserfordernisse des Arbeitsmarkts der Großregion bis 2020“

Saarbrücken 2005

Bearbeitung:
Christian Wille, M.A. und Dipl.-Soz. Sabine Ohnesorg

gefördert durch Interreg IIIC
Regionale Rahmenmaßnahme
e-Based Inter-Regional Development (e-BIRD)

Inhaltsübersicht

A.	Projekt „Grenzgänger und grenzüberschreitender Arbeitsmarkt in der Großregion“	5
1.	Themenfelder und Ziele	6
2.	Methodik und Zusammenarbeit der Partner	8
3.	Expertengespräche und Veranstaltungen	11
3.1	Werkstattgespräch „Grenzgänger“	11
3.2	Fachkonferenz EURES/IBA „Sozioökonomische Dimensionen grenzüberschreitender Arbeitnehmermobilität“	14
B.	Bedeutung und Auswirkungen des Grenzgängerwesens in der Großregion	18
1.	Grenzüberschreitende Berufspendler in der Großregion.....	18
1.1	Gesamtübersicht: Ausmaß und Struktur der Grenzgängerströme	18
1.2	Luxemburg.....	23
1.3	Saarland	41
1.4	Rheinland-Pfalz	51
1.5	Wallonien.....	57
1.6	Lothringen.....	69
1.7	Zwischenbilanz: Die Großregion – ein integrierter grenzüberschreitender Arbeitsmarkt?	78
2.	Merkmale und Auswirkungen des Grenzgängerwesens in der Großregion	80
2.1	Wohnortmobilität in der Großregion	80
2.2	Verkehrsinfrastrukturen	89
2.3	Merkmale und Herausforderungen grenzgängerischen Handelns	101
2.4	Definition auf dem Prüfstand: Wer ist Grenzgänger?	129
2.5	Das Grenzgängerwesen: Ein identitätsstiftendes Merkmal strahlt nach innen und außen	137

C.	Beispiele guter Praxis zur Förderung grenzüberschreitender Arbeitnehmermobilität in ausgewählten europäischen Grenzräumen	148
1.	Hintergrund, Zielsetzung und Vorgehensweise	148
1.1	Eingrenzung des Untersuchungsraums	153
1.2	Informationsbeschaffung: Recherche und Expertengespräche.....	154
2.	Förderung grenzüberschreitender Arbeitnehmermobilität: Beispiele guter Praxis in ausgewählten europäischen Grenzräumen	156
2.1	Information und Beratung	156
2.2	Monitoring und Dokumentation.....	157
2.3	Austausch und Vernetzung	158
2.4	Qualifikation und Integration.....	161
3.	Handlungsempfehlungen und Entwicklungspotenziale in der Großregion	164

Abkürzungsverzeichnis

ABEO	Arbeitsmarktbeobachtungsstelle Ostbelgien
ADEM	Administration de l'Emploi du Grand Duché de Luxembourg
BA	Bundesagentur für Arbeit
CEPS	Centre d'Etudes de Populations, de Pauvreté et de Politiques Socio-Economiques
EURES	European Employment Services
IBA	Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle
INAMI	Institut national d'assurance maladie-invalidité
IGSS	Inspection Générale de la Sécurité Sociale
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
INSTEAD	International Networks for Studies in Technology, Environment, Alternatives, Development
IWEPS	Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique
KKP	Kaufkraftparität
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
OREFQ	Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et des Qualifications
ÖPNV	Öffentlicher Personennahverkehr
PSELL	Panel socio-économique "Liewen zu Lëtzebuerg"
RRM	Regionale Rahmenmaßnahme
SLLR	Saarland-Lothringen-Luxemburg-Rheinland-Pfalz
STATEC	Service central de la Statistique et des études Economiques
WSAGR	Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion

Inhaltsangabe

	Beschreibung des Gesamtvorhabens im Rahmen von Interreg IIIc RRM e-BIRD „Stand, Perspektiven und Handlungserfordernisse des Arbeitsmarkts der Großregion bis 2020“	1
	Projekt 1 „Grenzgänger und grenzüberschreitender Arbeitsmarkt der Großregion“	1
	Projekt 2 „Auswirkungen des demographischen Wandels auf den Arbeitsmarkt der Großregion“	2
	Bevölkerungsentwicklung in der Großregion	2
	Projekt 3 „Perspektiven des Arbeitsmarktes in der Großregion bis 2020“	4
A.	Projekt „Grenzgänger und grenzüberschreitender Arbeitsmarkt in der Großregion“	5
1.	Themenfelder und Ziele	6
	Profil des Grenzgängers	6
	Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt.....	6
	Grenzgängerströme und Auswirkungen in den Teilregionen	7
2.	Methodik und Zusammenarbeit der Partner	8
	Analyseraster und Arbeitsfelder	9
	Interregionale Kooperation des Netzwerks der Fachinstitute	10
3.	Expertengespräche und Veranstaltungen	11
3.1	Werkstattgespräch „Grenzgänger“	11
3.2	Fachkonferenz EURES/IBA „Sozioökonomische Dimensionen grenzüberschreitender Arbeitnehmermobilität“	14
B.	Bedeutung und Auswirkungen des Grenzgängerwesens in der Großregion	18
1.	Grenzüberschreitende Berufspendler in der Großregion.....	18
1.1	Gesamtübersicht: Ausmaß und Struktur der Grenzgängerströme	18
	Zwei alternierende Pendlerströme mit divergierenden Entwicklungstendenzen	20
	Gut 4 Prozent aller Arbeitnehmer in der Großregion sind Grenzgänger	21
1.2	Luxemburg.....	23
	Anhaltendes Bevölkerungswachstum in Luxemburg	23
	Niedrige Beschäftigungsquoten von Jüngeren, Frauen und Älteren	23
	Finanzwesen als wichtigster Motor der Wirtschaft und Triebfeder des Strukturwandels .	24
	Luxemburg weltweit eine der wirtschaftsstärksten Regionen	24
	Ab 2001 Verlangsamung des Wirtschaftswachstums, seit 2004 wieder spürbarer Anstieg	25
	Anstieg der Arbeitslosigkeit – bei zwar schwächerer, aber anhaltender Arbeitskräftenachfrage	25
	Ende Juni 2004 112.450 Grenzgänger in Luxemburg – Tendenz weiter steigend	25
	Überdurchschnittliche Beschäftigungsentwicklung der Grenzgänger	27
	Grenzgänger besetzen sieben von zehn neu geschaffenen Arbeitsplätzen	28
	Exkurs: Zur „Arbeitslosigkeit“ von Grenzgängern	28
	Jeder zweite in Luxemburg beschäftigte Grenzgänger kommt aus Frankreich	29
	Grenzgänger aus Deutschland mit den höchsten relativen Zuwachsraten	30
	Überdurchschnittliche Zunahme der Grenzgänger aus dem Saarland	31

Ausweitung der Anwerbegebiete	31
Mehr als 7 Prozent der Einpendler nach Luxemburg kommen nicht aus der Großregion	32
Rund 1,5 Prozent aller Einpendler ins Großherzogtum sind Luxemburger	32
Trotz Ausweitung der Anwerbegebiete nach wie vor überwiegend kleinräumige Mobilität im direkten Grenzbereich	32
Beschäftigungszonen der Grenzgänger in Luxemburg korrespondieren stark mit den Herkunftsregionen	33
Mittlerweile deutliche Segmentierung des luxemburgischen Arbeitsmarktes	34
Mehr als die Hälfte aller Beschäftigten in den unternehmensbezogenen Dienstleistungen und in der Industrie sind Grenzgänger	34
Je nach Nationalität und Wohnsitzland gewisse Branchenschwerpunkte erkennbar	35
Anstieg der Grenzgängerbeschäftigung insbesondere in den unternehmensbezogenen Dienstleistungen, im Finanzwesen sowie im Bereich Transport und Kommunikation	36
Hoher Anteil von Grenzgängern unter den Zeitarbeitnehmern in Luxemburg	36
Fast sieben von zehn Zeitarbeitnehmern in Luxemburg sind Franzosen	37
Grenzgänger sind besser ausgebildet als in Luxemburg wohnhafte Arbeitskräfte	37
Grenzgänger aus Belgien mit dem höchsten Bildungsniveau	38
Luxemburgischer Arbeitsmarkt profitiert nicht nur quantitativ, sondern auch qualitativ von ausländischen Arbeitskräften	39
Luxemburg aufgrund des anhaltenden Zustroms der merklich jüngeren Grenzgänger weniger stark von der Überalterung betroffen	40
1.3 Saarland	41
Seit Jahren Bevölkerungsrückgang im Saarland	41
Beträchtlicher wirtschaftlicher Strukturwandel in den vergangenen Jahrzehnten	41
Niedrigste Beschäftigungsquote der Älteren innerhalb der Großregion	42
Weiterhin angespannte Arbeitsmarktsituation	43
Beträchtliches Ausmaß an Pendlerbewegungen im Saarland	43
Wachsende Zahl von Grenzgängern aus dem Saarland in Richtung Luxemburg	44
Mehr als zwei Drittel der saarländischen Grenzgänger nach Luxemburg kommen aus dem Kreis Merzig-Wadern	45
Saarland nach Luxemburg mit der höchsten Zahl grenzüberschreitender Einpendler	45
Exkurs: Entwicklung des Grenzgängerwesens zwischen Lothringen und dem Saarland im historischen Kontext	45
Entwicklung der ins Saarland einpendelnden Grenzgänger aus Frankreich von 1992 bis 2004	46
Seit 2001 Rückgang der Grenzgänger aus Frankreich	47
Zuwachs lediglich bei den „atypischen“ Grenzgängern	48
Fast die Hälfte der Grenzgänger aus Frankreich im Verarbeitenden Gewerbe tätig	48
Mehr als die Hälfte der Grenzgänger aus Frankreich arbeitet im Stadtverband Saarbrücken	49
Beträchtliches Ausmaß der Pendlerbewegungen im Großraum Saarbrücken	49
1.4 Rheinland-Pfalz	51
Gegenwärtig noch positive Bevölkerungsentwicklung bei steigender Überalterung	51
Überdurchschnittliche Beschäftigungsquote, auch bei Frauen, Jugendlichen, Älteren	51
Rheinland-pfälzische Wirtschaft: sehr vielfältig, aber mit großen regionalen Unterschieden	52
Anhaltender Druck auf den Arbeitsmarkt	52
Rheinland-Pfalz mit negativem Pendlersaldo	53
Starker Anstieg der Grenzgänger aus Rheinland-Pfalz nach Luxemburg	54
Rund 94 Prozent aller Grenzgänger nach Rheinland-Pfalz kommen aus Frankreich	54

	Deutlicher Rückgang der Einpendler aus Frankreich	54
	Mehrzahl der aus Frankreich nach Rheinland-Pfalz einpendelnden Grenzgänger dürfte aus dem Elsass kommen	55
	Überproportional hohe Konzentration der Grenzgängerbeschäftigung im Industriebereich.....	56
1.5	Wallonien	57
	23 Prozent aller Arbeitnehmer der Großregion in Wallonien beschäftigt	57
	Wallonien bei der Produktivität je Erwerbstätigen in der Großregion an zweiter Stelle ...	57
	Beschäftigungsquote merklich niedriger als in der Großregion	58
	Überdurchschnittlich hohe Arbeitslosenquote	58
	In den vergangenen Jahren deutlicher Anstieg der Grenzgänger in Wallonien	59
	Quantitatives Volumen der Grenzgänger für die Beschäftigung noch eher gering	59
	Deutliche Unterschiede beim Pendleraufkommen nach Provinzen.....	60
	Fast 96 Prozent der Einpendler nach Wallonien kommen aus Frankreich	61
	Weniger als drei von zehn Einpendlern sind Frauen	62
	Provinz Hainaut Hauptzielgebiet der Einpendler – vor allem aus Frankreich	62
	Deutlicher Anstieg der Zahl der Grenzgänger aus Frankreich in den letzten Jahren.....	63
	Nur knapp jeder fünfte in Wallonien beschäftigte Grenzgänger aus Frankreich wohnt in Lothringen	63
	Aufgrund der räumlichen Nähe attraktiver Wirtschaftszentren hohe Zahl an wallonischen Auspendlern	64
	Der überwiegende Teil der wallonischen Auspendler geht Richtung Brüssel	64
	Wallonien: nach Lothringen höchste Zahl grenzüberschreitender Auspendler in der Großregion – Tendenz steigend	64
	Sechs von zehn wallonischen Auspendlern kommen aus der Provinz Luxembourg	65
	Drei Viertel aller Auspendler arbeiten in Luxemburg – mit steigender Tendenz	65
	Grenzgänger Richtung Frankreich gegenüber 1999 rückläufig – Auspendler nach Deutschland stagnieren seit 2002.....	66
	Sieben von zehn Grenzgängern Richtung Luxemburg sind Männer – Pendler nach Deutschland dagegen zur Hälfte weiblich.....	67
	Berufspendler aus Wallonien mehrheitlich Männer aus den jüngeren Altersklassen.....	68
1.6	Lothringen.....	69
	Eher ungünstige Prognosen zur Entwicklung der aktiven Erwerbsbevölkerung	69
	Relativ hohes ungenutztes Arbeitskräftepotenzial bei Frauen, Älteren und Jüngeren.....	69
	Nach wie vor hohe Bedeutung der Industrie in Lothringen.....	70
	Starker Strukturwandel der lothringischen Wirtschaft in den letzten zwanzig Jahren	70
	Mittlerweile deutlich diversifizierte Wirtschaftsstruktur.....	70
	Trotz voranschreitenden Strukturwandels fehlen weiterhin qualifizierte Arbeitsplätze.....	71
	Vor allem gut und hoch qualifizierten Arbeitskräfte wandern weiterhin ab	71
	Wachsende Zahl von Grenzgängern – vor allem Richtung Luxemburg	72
	Mittlerweile zwei Drittel aller lothringischen Grenzgänger mit Zielgebiet Luxemburg	73
	Rückgang der Grenzgänger nach Deutschland.....	73
	Neun von zehn Grenzgängern wohnen weniger als 20 km von der Grenze entfernt.....	74
	Zwei große Herkunftsräume der lothringischen Grenzgänger.....	75
	Deutliche Unterschiede im Profil der Grenzgänger zwischen West-Zone und Ost-Zone.	75
	Folgen des Grenzgängerwesens für Lothringen.....	76
1.7	Zwischenbilanz: Die Großregion – ein integrierter grenzüberschreitender Arbeitsmarkt?	78

2. Merkmale und Auswirkungen des Grenzgängerwesens in der Großregion	80
2.1 Wohnortmobilität in der Großregion	80
2.1.1 <i>Interregionale Wohnortmobilität: Leben mit dem Nachbarn.....</i>	<i>80</i>
Luxemburg	80
Lothringen	83
Belgien	86
2.1.2 <i>Intraregionale Wohnortmobilität.....</i>	<i>87</i>
2.2 Verkehrsinfrastrukturen	89
Trilaterale Absprache zum Austausch von Straßenverkehrsinformationen	90
2.2.1 <i>Verkehrsmittelnutzung und Anfahrtswege</i>	<i>91</i>
Pkw-Nutzung und Rushhour	92
Anfahrtswege und Zielgebiete	93
2.2.2 <i>Situation und Perspektiven im ÖPNV</i>	<i>98</i>
Ausbau der ÖPNV-Infrastruktur	98
Verbesserte Leistungen für Kunden	98
Verbesserte Kooperation der ÖPNV-Partner in der Großregion	99
Erfahrungsberichte von Grenzgängern.....	99
2.2.3 <i>Eine Grenzgängerin berichtet.....</i>	<i>100</i>
2.3 Merkmale und Herausforderungen grenzgängerischen Handelns	101
2.3.1 <i>Innerbetriebliche Integration</i>	<i>103</i>
Sprache und Kommunikation am Arbeitsplatz.....	104
Sprachenvielfalt auf dem Arbeitsmarkt	105
Sprachenvielfalt am Arbeitsplatz.....	106
Sprachkenntnisse von Grenzgängern	107
Sprachenwahl am Arbeitsplatz	109
Kommunikationssituationen am Arbeitsplatz	109
Berufskulturen am Arbeitsplatz	110
Unterschiede im Arbeitsstil	110
Unterschiede in der beruflichen Ausbildung	114
2.3.2 <i>Außerbetriebliche Integration.....</i>	<i>118</i>
Politische Mitbestimmung und sozialer Zusammenhalt.....	118
Exkurs: Ausländische Arbeitskräfte in Luxemburg	119
Gesellschaftliche Integration am Arbeitsort	120
2.3.3 <i>Motive für grenzüberschreitende Arbeitnehmermobilität</i>	<i>121</i>
Vergleich der Löhne und Gehälter in Deutschland, Frankreich und Luxemburg in drei Sektoren: Hotel- und Gaststättengewerbe, Bauwesen und Gesundheit	125
Niedriges Lohn- und Gehaltsniveau in den vier Ländern der Großregion.....	125
Der Mindestlohn in der Großregion: Luxemburg liegt auf dem ersten Platz	126
Für einen Grenzgänger ist der Mindestlohn in Luxemburg interessant	127
Die Löhne und Gehälter in Luxemburg: niedrigere Pflichtabzüge.....	128
Eine günstige Politik der Geburtenförderung in Luxemburg	128
2.4 Definition auf dem Prüfstand: Wer ist Grenzgänger?	129
2.4.1 <i>Entwicklung und Vorläufer des Grenzgängerwesens in Europa.....</i>	<i>129</i>
Deutschland-Holland.....	130
Deutschland-Polen.....	130

Schweiz-Italien	130
Saarland-Lothringen	130
2.4.2 <i>Status und Definition</i>	131
2.4.3 <i>Formen und mögliche Ordnungsmerkmale des Grenzgängers</i>	132
Atypische Grenzgänger	133
Atypische Zeitarbeit-Grenzgänger	133
Anwerbegebiete und Pendelfrequenz	134
Verkehrsinfrastrukturen	134
Arbeitsvermittlung und Beratungsangebote	135
Arbeitsvermittlung	135
Beratung und Information	135
Arbeitsbedingungen	135
Qualifikation	136
2.5 Das Grenzgängerwesen: Ein identitätsstiftendes Merkmal strahlt nach innen und außen	137
2.5.1 <i>Interregionale Lebens- und Arbeitswelt</i>	137
Grenzgängerkonsum: Produkte und Kaufverhalten	137
Grenzgänger: Kultur und Freizeit am Arbeitsort	140
Interregionale Patientenmobilität	141
Ausblick: Zentrum für Grenzraumforschung und interkulturelle Studien	142
2.5.2 <i>Grenzüberschreitende Regionalidentität</i>	143
Ankerpunkte grenzüberschreitender Regionalidentität	143
Grenzgänger als großregionaler Identitätsträger	146
C. Beispiele guter Praxis zur Förderung grenzüberschreitender Arbeitnehmermobilität in ausgewählten europäischen Grenzräumen	148
1. Hintergrund, Zielsetzung und Vorgehensweise	148
Grenzüberschreitender Arbeitsmarkt und Mobilität	148
Zentrale Hemmnisse grenzüberschreitender Arbeitnehmermobilität	150
in der Großregion	150
1.1 Eingrenzung des Untersuchungsraums	153
1.2 Informationsbeschaffung: Recherche und Expertengespräche	154
2. Förderung grenzüberschreitender Arbeitnehmermobilität: Beispiele guter Praxis in ausgewählten europäischen Grenzräumen	156
2.1 Information und Beratung	156
2.2 Monitoring und Dokumentation	157
Arbeitsmarktbarometer und Strukturberichterstattung	157
Schwerpunkthemen: Beschäftigungsressourcen und Perspektiven	157
2.3 Austausch und Vernetzung	158
Regionen lernen	158
Multiplikatoren lernen	159
Dialog: Grenzgänger melden sich zu Wort	159
2.4 Qualifikation und Integration	161
Integration in den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt	161
Grenzüberschreitender Austausch in der Aus- und Weiterbildung	162

Teilqualifikation und Zertifizierung für den beruflichen Sprung über die Grenze.....	162
3. Handlungsempfehlungen und Entwicklungspotenziale in der Großregion	164
Information und Beratung	164
Monitoring und Dokumentation	164
Austausch und Vernetzung.....	165
Qualifizierung und Integration.....	165
 Bibliographie	 168
 Anhang	 173
Porträt der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle	174
Die Partner des Netzwerks der Fachinstitute	175
Pressemitteilung zum Werkstattgespräch der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle.....	176

Beschreibung des Gesamtvorhabens im Rahmen von Interreg IIIc RRM e-BIRD „Stand, Perspektiven und Handlungserfordernisse des Arbeitsmarkts der Großregion bis 2020“

Ausgehend von den laufenden Dokumentations- und Analysearbeiten führt das Netzwerk der Fachinstitute der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA) mittels eines Methodenmix aus statistischen Untersuchungen, Sekundäranalysen und eigenen qualitativen Erhebungen eine vertiefende Analyse zu den Entwicklungsperspektiven des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes in der Großregion angesichts des zu erwartenden demographischen Wandels durch. Das Gesamtvorhaben besteht aus insgesamt drei Einzelprojekten, die inhaltlich eigenständig strukturiert sind, aber methodisch einer einheitlichen modularen Struktur folgen. Die Projekte werden im Zeitraum 2004-2006 im Rahmen von Interreg IIIc RRM e-BIRD gefördert.

Die jeweils gewählten inhaltlichen Schwerpunkte bauen auf den Erkenntnissen der bisherigen Arbeit der IBA auf und sollen in der Gesamtschau Aussagen zu Stand, Perspektiven und Handlungserfordernissen für den Arbeitsmarkt der Großregion bis zum Jahr 2020 ermöglichen. Neben der Fortschreibung und qualitativen Vertiefung der IBA-Strukturberichte ist die Entwicklung interregional vergleichender Methodologien sowie die Erhebung und Dokumentation von Beispielen „guter Praxis“ ein Ziel des Gesamtvorhabens. Die Beiträge sollen zur Erarbeitung von struktur- und arbeitsmarktpolitischen Schlussfolgerungen für die Großregion, einschließlich der Ableitung praxisorientierter Gestaltungsansätze und Handlungsstrategien sowie problem- und zukunftsorientierter Handlungsempfehlungen grenzüberschreitender Arbeitsmarktpolitik führen. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse und Ergebnisse werden durch die regionale Rahmenmaßnahme e-BIRD allen in der Großregion interessierten und relevanten Akteuren zur Verfügung gestellt. Sie tragen damit zu einer Verbesserung des Wissens innerhalb der Großregion und zur Konsolidierung einer gemeinsamen Identität der Bewohner der Großregion bei.

Die drei eigenständigen Projekte im Rahmen von e-BIRD sind inhaltlich miteinander verzahnt und weisen einen innovativen Charakter auf. Während der Projektentwicklung wurde explizit darauf geachtet, Fragestellungen und Zielsetzung offen zu gestalten, um während der Laufzeit des Gesamtvorhabens flexibel auf Dynamiken und Erfordernisse des grenzüberschreitenden Arbeitsmarkts reagieren zu können. Diese Offenheit trägt nicht nur den Merkmalen grenzüberschreitender Erwerbstätigkeit Rechnung, sie ermöglicht ebenso eine prozessorientierte Arbeitsweise innerhalb der Teilprojekte.

Das Gesamtvorhaben unterteilt sich in folgende thematische Teilprojekte, die von den Querschnittsthemen „Integration Älterer“, „Frauenerwerbstätigkeit“ und „Qualifikation, Beschäftigung Jugendlicher“ durchgängig begleitet werden:

Projekt 1 „Grenzgänger und grenzüberschreitender Arbeitsmarkt der Großregion“

25 % der Grenzgänger in Europa leben und arbeiten in der Großregion. Ihre Zahl wächst seit 20 Jahren kontinuierlich an und sie sind ein wichtiges Merkmal des grenzüberschreitenden Raums. Angesichts der Größenordnung, der Entwicklungen und Auswirkungen auf den Teilarbeitsmärkten bildet die Großregion im europäischen Vergleich ein nahezu einmaliges Versuchsfeld. Die Verflechtungen der Teilarbeitsmärkte bewirken wirtschaftliche und funktionale Abhängigkeiten, deren wirtschaftliche, soziale und strukturelle Dimensionen in den Teilregionen näher untersucht werden müssen. Im Projekt „Grenzgänger und grenzüberschreitender

Arbeitsmarkt der Großregion“ wird das Grenzgängerwesen deshalb unter bestimmten Schwerpunktsetzungen analysiert. Die wirklichkeitsnahe Einschätzung von Profil und Beschäftigungsmöglichkeiten der Grenzgänger soll helfen, die Komplementarität der Teilarbeitsmärkte zu stärken und Potentiale zielorientiert zusammenzuführen. Dabei wird die Vieltätigkeit und Komplexität des Grenzgängerphänomens berücksichtigt, ebenso wie seine Bedeutung für eine gelebte grenzüberschreitende Identität der Menschen in der Großregion. Das vorliegende Themenheft berichtet ausführlich über die Ergebnisse dieses Teilprojekts.

Projekt 2 „Auswirkungen des demographischen Wandels auf den Arbeitsmarkt der Großregion“

Sinkende Geburtenraten bei gleichzeitig steigender Lebenserwartung führen in naher Zukunft zur Verschiebung der Altersstrukturen, was für den Arbeitsmarkt nicht ohne Auswirkungen bleibt. Der Anteil der Älteren wächst kontinuierlich, während immer weniger jüngere Erwerbsfähige dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt zur Verfügung stehen werden. Die Folge: Alternde Belegschaften und Engpässe bei der Rekrutierung des betrieblichen Nachwuchses. Diese Auswirkungen des demographischen Wandels sind für den Arbeitsmarkt der Großregion eine große beschäftigungspolitische Herausforderung. Im Gegensatz zu anderen Regionen der EU verfügt sie aber über Arbeitskräftepotenziale in drei Bevölkerungssegmenten: Jugendliche, Frauen mittleren Alters und ältere Beschäftigte. Diese Beschäftigungs- und Qualifikationsreserven gilt es für die Großregion zu mobilisieren und für einen gemeinsamen, integrierten Arbeitsmarkt im Sinne einer wechselseitigen Ergänzung zu nutzen. Aus diesem Grund werden für die genannten Zielgruppen im Projekt „Auswirkungen des demographischen Wandels auf den Arbeitsmarkt der Großregion“ vertiefende Analysen von Bevölkerungsprognosen vorgenommen. Die Prognosen und Analyseergebnisse werden mit weiteren von der IBA behandelten Themenschwerpunkten vernetzt.

Informationen zur demographischen Situation in der Großregion geben erste Projektergebnisse:

Bevölkerungsentwicklung in der Großregion

Wie alle europäischen Länder steht auch die Großregion vor einer strukturellen Umwälzung der Gesellschaft, die durch eine zunehmende Alterung ihrer Bevölkerung gekennzeichnet ist. Dieses Phänomen hat vielfältige Folgen, die erkennbar werden, wenn man verschiedene demographische Indikatoren untersucht.

Am 01. Januar 2004 lebten in der Großregion 11.281.156 Menschen, das entspricht einem Anstieg von 1,07% seit 1998 (+119.739 Einwohner). In diesem Zeitraum verzeichneten alle Regionen mit Ausnahme des Saarlandes einen Bevölkerungszuwachs, das Zusammenwirken von Wanderungsfaktoren und natürlichen Faktoren variiert jedoch von einer Region zur anderen. So existieren in der Großregion nicht nur eine, sondern mehrere Bevölkerungsdynamiken, die auf regionaler Ebene und unterhalb der regionalen Ebene analysiert werden müssen.

Die vorausgesagte Alterung der Bevölkerung ist bereits innerhalb eines kurzen Zeitraums zu beobachten und wirkt sich in tief greifenden Veränderungen der Alterspyramide aus, d.h. in einer neuen Verteilung der Altersgruppen in der Bevölkerung. Diese Alterung resultiert aus der Tatsache, dass es immer mehr ältere Menschen gibt (Alterung von der Spitze der Pyramide her)¹, eine Folge der gesunkenen Sterblichkeit², aber auch des Defizits an jungen Menschen

¹ + 123 463 Personen im Alter von 60 Jahren und mehr in einem Zeitraum von 6 Jahren in der Großregion.

² Seit 1970 geht die Sterberate in der Großregion stark zurück, und die Lebenserwartung steigt stetig (Quelle: Statistisches Jahrbuch 2004).

(Alterung von der Basis her)³ auf Grund eines Rückgangs der Geburtenrate.⁴ So liegt der Alterungsindex im Jahr 2003 bei 430 Jugendlichen unter 15 Jahren bezogen auf 100 Ältere von 80 Jahren und mehr gegenüber 502 Jugendlichen fünf Jahre zuvor. Diese Kennzahl liegt im Saarland und in Rheinland-Pfalz am niedrigsten, wo 318 bzw. 355 Jugendliche auf 100 Ältere über 80 Jahren kommen.

Das Verhältnis der abhängigen Personen, das, auch wenn die Schätzung ein wenig ungenau ist, der Zahl der Nichterwerbstätigen (Junge und Alte) bezogen auf 100 theoretisch Erwerbstätige entspricht⁵, ist in der Großregion eher positiv: Die Zahl der „Nichterwerbstätigen“ ist geringer als die Zahl der „Erwerbstätigen“. Schlüsselt man dieses Verhältnis jedoch auf, stellt man fest, dass der Anteil der „nicht erwerbstätigen“ Jugendlichen unter 20 Jahren überall (mit Ausnahme von Luxemburg) tendenziell zurückgeht, während der Anteil der älteren Menschen ab 60 Jahren seit 1998 deutlich ansteigt, weshalb die Zukunftsaussichten immer ungünstiger werden: Bei der derzeitigen Zahl der nicht erwerbstätigen Jugendlichen, den potenziellen „Erwerbstätigen“ der Zukunft, kann die alternde erwerbstätige Bevölkerung nicht erneuert werden. Die demographische Alterung ist auch bei der erwerbstätigen Bevölkerung festzustellen. Diese Auswirkungen werden sich verstärkt in den Berufen oder Sektoren bemerkbar machen, in denen die demographischen Entwicklungen stärker ausgeprägt sind als im Durchschnitt, wie zum Beispiel in den Lehrberufen oder in den Bereichen Banken und Versicherungen. Außerdem werden die Auswirkungen je nach Regionen und ihren Teilgebieten variieren.

Die Probleme, mit denen die alternden Gesellschaften konfrontiert sind, können nicht adäquat angegangen werden, wenn man den Standpunkt vertritt, dass das Alter mit 65 Jahren beginnt. Heute wie gestern besteht ein enger Zusammenhang zwischen Alter und Abhängigkeit, und zwar sowohl im Hinblick auf die Gesundheit als auch die Einkommenssicherheit. Natürlich ist es nahezu unmöglich, eine Schwelle festzulegen, an der die Abhängigkeit beginnt. Angesichts der längeren Lebensdauer sprechen einige heute vom 4. Lebensabschnitt...

Wie wird es den verschiedenen Altersgruppen gelingen, in der Gesellschaft von morgen zusammenzuleben? Die aktuellen demographischen Veränderungen werden zu einer radikalen Änderung der Kräfteverhältnisse zwischen den Generationen führen, und niemand kann wirklich sagen, wie die Entwicklung weitergehen wird, denn eine solche Situation gab es in der Geschichte noch nicht. Unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten und bei einem Ansatz, der das Individuum unter dem Aspekt seines Nutzens betrachtet, ist ein Jugendlicher in der Ausbildung ein künftiger Erwerbstätiger, seine Kosten sind hoch, sie werden aber angesichts der potenziellen Gewinne, die er während seines Erwerbslebens generiert, akzeptiert. Dagegen bringt ein über 60-Jähriger, der aus dem Berufsleben ausgeschieden ist, kein Geld mehr ein, er verursacht hohe Kosten, und die Ertragsaussichten dürften gleich Null sein!

³ - 49 129 Jugendliche unter 20 Jahren in einem Zeitraum von 6 Jahren in der Großregion.

⁴ Die Lebendgeburten sind von 130 906 in 1990 auf 112 638 in 2002 gesunken (Quelle: Statistisches Jahrbuch 2004).

⁵ Berechnung des Verhältnisses der Abhängigkeit, indem man die unter 20-Jährigen und über 60-Jährigen den Personen im Alter zwischen 20 und 59 Jahren gegenüberstellt.

Projekt 3 „Perspektiven des Arbeitsmarktes in der Großregion bis 2020“

Der Trend zur Überalterung und das Schrumpfen des Erwerbspersonenpotentials sind selbst mit einem starken Anstieg der Geburtenrate in den kommenden Jahren kaum abzuwenden. Für eine mittelfristige Stabilisierung der Erwerbsbevölkerung in der Großregion bieten sich alternativ eine aktive Zuwanderungspolitik sowie die Mobilisierung von Beschäftigungs- und Qualifikationsreserven in den Teilregionen an. Welche Maßnahmen hierfür zu ergreifen sind und wie diese beschaffen sein sollten, ist Gegenstand des Projekts „Perspektiven des Arbeitsmarktes in der Großregion bis 2020“. In diesem letzten Teilprojekt werden die Analysen und Ergebnisse aus den vorangegangenen Projekten zusammengeführt und mit dem Ziel erweitert, Herausforderungen, Handlungsfelder und Empfehlungen für eine zukunftsorientierte Beschäftigungs- und Bildungspolitik in der Großregion in mittel- bis langfristiger Perspektive abzuleiten. Hierbei liegt der Schwerpunkt auf der Nutzenanwendung seitens der politischen Verantwortlichen in der Großregion. Mit dieser Ausrichtung entfaltet das Projekt seine Wirkung in der unmittelbaren Arbeits- und Lebenswelt der Menschen in der Großregion.

A. Projekt „Grenzgänger und grenzüberschreitender Arbeitsmarkt in der Großregion“

Das Projekt „Grenzgänger und grenzüberschreitender Arbeitsmarkt in der Großregion“ bildet den Auftakt der Projektreihe der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle im Rahmen des Gesamtvorhabens. Hintergrund des Projekts sind die mehr als 160.000 Arbeitnehmer in der Großregion, die täglich eine Grenze überschreiten, um an ihren Arbeitsplatz zu gelangen. Die Zahl der Grenzgänger ist seit den 1970er Jahren stetig angewachsen und auch zukünftig ist von der Zunahme der Grenzgängierzahlen auszugehen. Neben verbesserter Infrastruktur oder der tendenziellen Erweiterung der Anwerbegebiete sind hierfür auch Ereignisse ursächlich wie die EU-Osterweiterung.

Intensive grenzüberschreitende Arbeitsmarktverflechtungen übernehmen eine kompensatorische Wirkung: Durch die kleinräumige Arbeitsmigration kann der Arbeitskräftemangel in bestimmten Teilregionen ausgeglichen werden, im Gegenzug werden die Auswirkungen des unzureichenden Arbeitsplatzangebots in den Herkunftsregionen der Grenzgänger abgeschwächt. Hiermit verbunden ist die Herausbildung struktureller Abhängigkeiten der Teilregionen, die zunächst auf wirtschaftlichem, aber auch auf sozialem Gebiet ihre Wirkungen entfalten. Das Grenzgängerwesen einschließlich seiner Ausformungen und Konsequenzen ist heute und historisch gesehen ein fester Bestandteil der Beschäftigungs- und Wirtschaftsstruktur in der Großregion. Es bildet einen nicht zu vernachlässigenden Faktor der regionalen Wirtschaftskraft und ist ein wesentliches Element für den großregionalen Profilbildungsprozess.

Das Projekt versteht sich ferner als Beitrag für ein vereintes Europa, in dem Gebietseinheiten wie die Großregion eine besondere Rolle einnehmen. Soziale und wirtschaftliche Notwendigkeiten, die in ihrer traditionellen Randlage und in Strukturwandelprozessen begründet liegen, veranlassen sie zu einer intensiven Zusammenarbeit auf einer regional begrenzten Ebene. Damit geben sie wichtige Impulse für zwischenstaatliche Beziehungen auf nationaler Ebene, die von Erfahrungen in Grenzregionen profitieren. Besonders relevant sind dabei Kenntnisse auf dem Gebiet der grenzüberschreitenden Vernetzung von Beschäftigungsräumen, geben sie doch wichtige Hinweise auf die Besonderheiten und Herausforderungen auf dem Weg zu einem gemeinsamen europäischen Lebens- und Arbeitsraum.

Die Arbeit der Europäischen Kommission zielt darauf ab, den europäischen Arbeitsmarkt zum normalen Bestandteil des politischen, wirtschaftlichen und sozialen Lebens in Europa zu wandeln. Der Erwartung an die Integration der Arbeitsmärkte ist aber eine deutliche Ernüchterung gewichen, da die grenzüberschreitende Arbeitnehmermobilität in Europa noch weit unter den angestrebten Ergebnissen liegt. Die Großregion mit ihrem Grenzgängeraufkommen ist jedoch beispielgebend und bildet ein europäisches Versuchslabor, in dem Auswirkungen und Erfordernissen grenzüberschreitender Arbeitnehmermobilität nachgespürt werden kann. Die Integration der regionalen Arbeitsmärkte erfordert aber sowohl auf regionaler als auch auf europäischer Ebene eine intensive Kooperation und Dialogkultur auf allen Gebieten, die Fragen der grenzüberschreitenden Beschäftigung berühren. So z.B. auch in den Bereichen Aus- und Weiterbildung, Verkehrsinfrastrukturen, soziale Netze, Kultur, Raumentwicklung oder Wirtschaft. Angesichts dieser Notwendigkeit, die langfristig den Abbau von Barriereeffekten bewirkt, ist die Betrachtung des grenzüberschreitenden Arbeitsmarkts in den erweiterten Kontext eines „Europas der Regionen“ zu stellen, dessen Kernelemente Integra-

tion und Kooperation bilden. Diese Perspektive wird im Projekt „Grenzgänger und grenzüberschreitender Arbeitsmarkt“ weitgehend aufgegriffen und berücksichtigt.

Zur Schaffung eines integrierten Arbeitsmarkts sowie zur Optimierung der Teilarbeitsmärkte in der Großregion wird die Grenzgängerbeschäftigung in diesem Projekt mit ihren typischen Merkmalen systematisch beleuchtet. Die hier zum Teil gewählte qualitative Annäherung an das Grenzgängerwesen versucht, die Komplexität des Phänomens weitgehend zu erfassen.

1. Themenfelder und Ziele

Zur systematischen Annäherung an das Phänomen des Grenzgängers und der hiermit verbundenen Chancen für Wirtschaft und Arbeitsmarkt in der Großregion wurden die Themenfelder 1) Profil des Grenzgängers, 2) Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt und 3) Grenzgängerströme und Auswirkungen in den Teilregionen ausgewählt. Innerhalb dieser Themenfelder konzentrierten sich die Arbeiten auf folgende sich ergänzende Teilaspekte.

Profil des Grenzgängers

Laut EWG-Verordnung 1408/71 werden als Grenzgänger Arbeitnehmer oder Selbstständige bezeichnet, die in einem anderen Mitgliedstaat wohnen, in den sie in der Regel täglich, mindestens aber einmal wöchentlich zurückkehren. Die Gruppe der Grenzgänger ist in der Großregion jedoch weitaus heterogener als diese Definition wiedergeben kann. Als Grenzgänger gelten etwa auch Personen, die den Wohnort wechseln und somit den Statuswechsel vom Erwerbstätigen am Wohnort zum Grenzgänger vollziehen. Vor dem Hintergrund der wachsenden Wohnortmobilität und des gleichzeitigen Anstiegs der Grenzgängerzahlen in bestimmten Regionen wurde der Grenzgängerbegriff mit dem Ziel hinterfragt, die unterschiedlichen Konturen des Phänomens Grenzgänger im Lebens- und Arbeitsalltag der Großregion nachzuzeichnen. Es wurden spezifische Merkmale des grenzgängerischen Handelns und seine Anforderungen an Individuum und grenzüberschreitende Lebens- und Arbeitswelt herausgearbeitet. Dies diente nicht zuletzt auch der Überprüfung der Frage, inwieweit dieses Phänomen Ausdruck einer gelebten grenzüberschreitenden Identität der Menschen in der Großregion ist.

Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt

Die intensiven Arbeitsmarktverflechtungen zwischen den Teilräumen bieten für alle beteiligten Regionen große Entwicklungschancen und die Möglichkeit Defizite auszugleichen. Eine Komplementarität der Arbeitsmärkte ist jedoch nur bedingt auszumachen. Phänomene wie der Mangel an Arbeitskräften – hervorgerufen durch demographische Entwicklungen oder Abwanderung von hochqualifiziertem Personal in Gebiete außerhalb der Großregion – sowie die Ausdehnung der Anwerbegebiete auf das jeweils nationale Gebiet oder auf andere europäische Staaten erfordern eine neue Betrachtung von Beschäftigungsangebot und -nachfrage. In diesem Themenbereich wurde daher die Frage behandelt, wie dem zu erwartenden Engpass an Arbeitskräften bzw. an qualifizierten Arbeitskräften in der Großregion kurzfristig und effizient begegnet werden kann. Hierfür wurden die Grenzgängerströme einer ausführlichen und qualitativ geleiteten Analyse unterzogen. Dabei wurden die herausgearbeiteten Ergebnisse vor dem Hintergrund sozioökonomischer Entwicklungen in den Ziel- und Herkunftsregionen betrachtet.

Grenzgängerströme und Auswirkungen in den Teilregionen

Durch die wirklichkeitsnahe Einschätzung der Grenzgängerströme in der Großregion kann die wechselseitige Ergänzung der Teilarbeitsmärkte optimiert werden. Sie entsprechen dem Angebot und der Nachfrage in bestimmten Wirtschaftssektoren und beinhalten Beschäftigungsreserven, die in die Arbeitsmärkte integriert werden können. Darüber hinaus gibt die vorgenommene Analyse von Grenzgängerströmen Aufschluss über zentrale Anwerbegebiete und über die Entwicklung der kleinräumigen Arbeitsmigration.

Die verfügbaren Jahresstatistiken ermöglichen hierfür zwar die vertiefende Analyse der wichtigsten Grenzgängerströme, jedoch besteht nach wie vor die Schwierigkeit der Vergleichbarkeit von Daten, der Aufschlüsselung nach Beschäftigungssektoren und nach Wohnsitzland bzw. -region von Grenzgängern. Neben diesen Herausforderungen der Dokumentation ist auf den Mangel an weiteren wichtigen Informationen für die grenzüberschreitende Arbeitsmarkt- und Regionalentwicklung hinzuweisen: Es liegen kaum bzw. keine systematischen Informationen über die Auswirkungen des Grenzgängerwesens in den Bereichen Konsum, Wohnortmobilität oder Kultur- und Freizeitangebot in den Teilregionen vor. Diese qualitativen Aspekte konnten aber im Projekt der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle fragmentarisch aufgegriffen und fortentwickelt werden. Daneben ist es gelungen, einen weitgehenden und aktuellen Überblick über die wichtigsten Grenzgängerströme in der Großregion zu geben. Dabei konnten auch bislang wenig dokumentierten Ströme analysiert und für ausgewählte Regionen das Profil der Einpendler dem der Beschäftigten am Wohnort gegenübergestellt werden.

Im Projekt „Grenzgänger und grenzüberschreitender Arbeitsmarkt“ wurde die grenzüberschreitende Arbeitsmarktstatistik verstärkt durch qualitative Befunde vertieft. Diese ganzheitliche Betrachtung des Grenzgängerphänomens ist für die Entwicklung eines zukunftsfähigen grenzüberschreitenden Arbeitsmarkts unumgänglich. Sie erfordert den Einbezug verschiedener Gesellschaftsbereiche, um die Auswirkungen des Grenzgängerwesens in den Teilregionen wirklichkeitsnah zu erfassen.

Ferner wurde der Umstand berücksichtigt, dass Grenzgänger sehr flexibel und reaktiv auf wirtschaftliche und gesellschaftliche Veränderungen reagieren. Für die erfolgsorientierte Steuerung des Arbeitskräftepotentials und eine konzertierte Regionalentwicklung ist deshalb die Einnahme des Standpunkts von Grenzgängern notwendig. Die herausgearbeiteten Motivstrukturen, die Attraktivität des Grenzgängerstatus sowie Prozesse der Herausbildung einer interregionalen Lebens- und Arbeitswelt einschließlich ihrer Beschaffenheit boten zentrale Anknüpfungspunkte zur wirklichkeitsnahen Annäherung an das komplexe Phänomen des Grenzgängerwesens in der Großregion.

2. Methodik und Zusammenarbeit der Partner

Die Besonderheit dieses Projekts besteht zum einen in seiner Prozessorientierung. Zum anderen hebt sich die hier eingenommene Perspektive von anderen Forschungsvorhaben im Bereich des grenzüberschreitenden Arbeitsmarkts deutlich ab: Im Mittelpunkt steht der Grenzgänger als handelndes und gestaltendes Subjekt, das Einfluss nimmt auf die Beziehungen und Verflechtungen zwischen den Teilregionen. Diese qualitativ orientierte Sichtweise auf das Grenzgängerwesen ist ein Novum in der Großregion und hilft Grenzen zu überwinden, die die vorherrschende quantitative Sicht aufweist.

Die Grenzgängerstatistik bildet zwar ein hilfreiches Arbeitsinstrument, sie leistet aber keine adäquate Abbildung der grenzgängerischen Lebenswirklichkeit. So strömen z.B. zunehmend mehr Fernpendler auf die Teilarbeitsmärkte, die teilweise wöchentlich in ihr Heimatland zurückkehren. Sie leben in der Zielregion in Mietwohnungen oder Wohngemeinschaften. Andere pendeln zwischen Wohn- und Arbeitsort in größeren Wochenrhythmen und verlieren somit den rechtlichen Grenzgängerstatus. Mit Blick auf die außer- und innerbetriebliche Integration zeigen sich weitere Ausformungen des Grenzgängerdaseins: Sprach- und Kulturkenntnisse vereinfachen die Beziehungen zu Kollegen aus der Zielregion, mangelnde Kompetenzen können zur Ausgrenzung bzw. zur Herausbildung von betrieblichen Parallelgesellschaften führen. Einige Grenzgänger dehnen ihre private Lebenswelt auf die Zielregion aus und nutzen Freizeitangebote, unterhalten soziale Kontakte oder engagieren sich in Vereinen.

Diese Aspekte des Grenzgängers deuten die Vielgestaltigkeit dieses grenzüberschreitenden Phänomens an und zeigen deutliche Konturen einer interregionalen Lebens- und Arbeitswelt. Zur systematischen und weitgehend ganzheitlichen Annäherung an das Grenzgängerwesen wurde das Arbeitsprogramm methodisch auf drei analytischen Ebenen angesetzt. Sie helfen, die Komplexität des Grenzgängerphänomens zu reduzieren und geben der vielschichtigen interregionalen Lebens- und Arbeitswelt in der Großregion eine Struktur.

- ▶ **Mikroebene:** Auf dieser Ebene steht „der Grenzgänger“ im Zentrum. Ziel war das Herausarbeiten verschiedener Profile und Kategorien von Grenzgängern unter Einbezug seiner besonderen Merkmale sowie seiner unmittelbaren Lebens- und Arbeitsumgebung. Dabei wurden Aspekte der Identitätsbildung genauso berücksichtigt wie die Bedeutung des Grenzgängerwesens für eine großregionale Identität. Ferner wurde die Rolle des Grenzgängerwesens für eine interregionale Lebens- und Arbeitswelt ermittelt sowie Ordnungsmerkmale entwickelt, die weiterführend klassifizierende und vor allem differenzierende Analysekatégorien für die grenzüberschreitende Arbeitsmarktentwicklung bieten.
- ▶ **Mesoebene:** Der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt als Bindeglied zwischen „Grenzgänger“ und „Teilregion“ steht auf dieser Ebene im Zentrum. Unter Einbezug der mit der Grenzüberschreitung verbundenen Anforderungen werden Lösungsmöglichkeiten gesucht, um Hindernisse der grenzüberschreitenden Arbeitnehmermobilität abzubauen. Diese Arbeitsziele ergeben sich aus der Notwendigkeit, zusätzliches Arbeitskräftepotential zu mobilisieren und Zuwanderung in Richtung Großregion zu erzeugen. Entsprechende Handlungsempfehlungen sind das Ergebnis der vorgenommenen Sammlung von Maßnahmen zur Förderung von Arbeitnehmermobilität in ausgewählten europäischen Grenzräumen.

- **Makroebene:** Diese Ebene umfasst die Themenfelder Grenzgängerströme und wirtschaftliche sowie soziale Auswirkungen in den Teilregionen. Neben der Fortschreibung der Gesamtübersicht über die wichtigsten Grenzgängerströme sowie ihrer Analyse bildet die wachsende Zahl der Wohnsitzverlagerungen an den Innengrenzen der Großregion einen weiteren Arbeitsschwerpunkt. Zusätzlich wurden die Bereiche Verkehrsinfrastrukturen, Konsum, Ausgaben u.a. in den Zielregionen betrachtet, um die durch Grenzgänger hervorgerufen Wechselwirkungen zwischen den Teilregionen herauszuarbeiten. Diese Vorgehensweise ermöglichte differenzierte Aussagen über die Entwicklung von Grenzgängerströmen sowie über ihre Auswirkungen auf wirtschaftlichem und sozialem Gebiet. Zu diesem Zweck werden die herausgearbeiteten Ergebnisse im jeweiligen lokalen sozio-ökonomischen Zusammenhang betrachtet.

Analyseraster und Arbeitsfelder

Analytische Ebenen	Betrachtungsgegenstand	Arbeits- und Themenfelder
Mikroebene	Profil des Grenzgängers	Grenzgängerisches Handeln und Motivstrukturen Identität und regionale Identität Inner- und außerbetriebliche Integration Grenzgängerdefinition und Ordnungsmerkmale
		
Mesoebene	Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt	Grenzüberschreitende Arbeitnehmermobilität Grenzgänger vs. Erwerbstätige am Wohnort Grenzüberschreitende Beschäftigungsreserven Beispiele guter Praxis zur Förderung von Arbeitnehmermobilität
		
Makroebene	Grenzgängerströme und Teilregionen	Grenzgängerströme in der Großregion Lokale sozioökonomische Kontextualisierung Wohnortmobilität Wirtschaftliche und soziale Auswirkungen in den Teilregionen

Die Analyse von Literatur, Dokumenten und sonstigen Daten zum Grenzgängerphänomen im Rahmen der Projektarbeit führte im Ergebnis zum vorliegenden Themenheft, das eine Grundlage für die Entwicklung von Handlungsempfehlungen im Projekt "Perspektiven des Arbeitsmarkts in der Großregion bis 2020" der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle sein wird.

Interregionale Kooperation des Netzwerks der Fachinstitute

Die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle ist ein Netzwerk von folgenden sechs Fachinstituten aus der Großregion:

- ▶ INFO-Institut (Saarbrücken und Rheinland-Pfalz)
- ▶ Centre de Ressources et de Documentation des EURES Transfrontaliers de Lorraine (Lorraine)
- ▶ Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et des Qualifications (Lorraine)
- ▶ Institut Wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique (Wallonie)
- ▶ Observatoire de l'Emploi de la Communauté germanophone (deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens)
- ▶ ADEM EURES (Luxemburg)

Das ständige Sekretariat und die Koordination des Netzwerks sind im INFO-Institut in Saarbrücken angesiedelt.

Während des Projektzeitraums trafen sich die Netzwerkpartner regelmäßig an verschiedenen Orten in der Großregion zum Austausch und zur Diskussion ihrer Arbeitsergebnisse sowie für die Koordinierung der weiteren Arbeiten. Besonders die gemeinsamen Veranstaltungen im Rahmen des Projekts „Grenzgänger und grenzüberschreitender Arbeitsmarkt“ konsolidierten die Kooperationsstrukturen des Netzwerks. Der interregionale Mehrwert der Zusammenarbeit durch die Fachinstitute ergibt sich aus der Kenntnis der jeweiligen Partner von Informationsquellen, Ansprechpartnern sowie aktueller Entwicklungen auf wirtschaftlichem und sozialem Gebiet in den Teilregionen. Die Partner leisten auf der Grundlage ihrer regionalen Strukturen und ihres jeweiligen Engagements ihren Beitrag für die Arbeiten der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle.

Das zeigte der dritte Bericht über die Arbeitsmarktsituation in der Großregion bzw. der Zwischenbericht zum vorliegenden Projekt, den die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle dem Gipfel der Großregion im Januar 2005 vorlegte.⁶ Der Gipfel bezeichnete die Kooperation der Fachinstitute der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle als beispielhaft.⁷

Arbeitstreffen des
Netzwerks der Fach-
institute



⁶ Download unter: <http://www.grossregion.net>

⁷ Vgl. 8. Gipfel der Großregion: Gemeinsame Erklärung. Metz, 24. Januar 2005, S. 11.

3. Expertengespräche und Veranstaltungen

Aufgrund der qualitativen Ausrichtung des Projekts und der behandelten Themen bildeten Expertengespräche ein wichtiges methodisches Instrument zur Erledigung des Arbeitsprogramms. Darüber hinaus boten sie einen geeigneten Raum zur Diskussion der erzielten Arbeitsergebnisse und zur Intensivierung des interregionalen Dialogs. Im Projektverlauf ist es gelungen, mit zahlreichen Persönlichkeiten der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit, Forschung und Beschäftigung einen fruchtbaren Austausch aufzubauen. Nicht zuletzt waren hierbei die Kontakte der Netzwerkpartner hilfreich, die weit in die Großregion hineinreichen. In diesem Zusammenhang sind besonders die im Rahmen des Projekts durchgeführten Veranstaltungen hervorzuheben.

3.1 Werkstattgespräch „Grenzgänger“

Zentrale Zielsetzung des Projekts „Grenzgänger und grenzüberschreitender Arbeitsmarkt“ war der Austausch und die Diskussion von Arbeitsergebnissen mit Experten und Akteuren des grenzüberschreitenden Arbeitsmarkts in der Großregion. Vor diesem Hintergrund und besonders mit dem Ziel, den öffentlichen bzw. interregionalen Dialog auf Fragestellungen des Grenzgängerwesens zu lenken, führte die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle am 17. Februar 2005 das „Werkstattgespräch Grenzgänger: Auf dem Weg zu einer integrierten Arbeits- und Lebenswelt in der Großregion?“ durch. Die Tagesveranstaltung fand im Ministerium für Wirtschaft und Arbeit in Saarbrücken statt und umfasste drei Gespräche mit unterschiedlichen Themenschwerpunkten. Sie wurden jeweils durch Impulsreferate eingeführt und anschließend mit den Teilnehmern weiterentwickelt. Der Ablauf im Überblick:

Interregionale Lebens- und Arbeitswelt von Grenzgängern

1. Betriebliche und außerbetriebliche Integration
2. Einstellungsmuster und Motivstrukturen von Grenzgängern

Perspektiven zur Annäherung an das Grenzgängerwesen in der Großregion

1. Zur Komplexität des Grenzgängerphänomens
2. Ordnungsmerkmale und Profile des Grenzgängers

Interregionalität und Identität in der Großregion

1. Grenzüberschreitender Raum und Interregionalität
2. Identität: Geschichte, Symbolik und soziale Reproduktion

Als Referenten konnten Experten aus der Großregion gewonnen werden sowie Akteure der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit weiterer Grenzregionen. Eine besondere Bereicherung für das Werkstattgespräch war der Beitrag einer Vertreterin des Europäischen Gewerkschaftsbunds, die über ihre Erfahrungen mit Grenzgängern an der französisch-spanischen Grenze berichtete. Im Rahmen der Veranstaltung konnte deutlich herausgearbeitet werden, dass das Phänomen des Grenzarbeitnehmers ein breites Spektrum an Themenstellungen

berührt und damit die Diskussion äußerst komplex ausgestaltet.⁸ Für die systematische und möglichst weit reichende Annäherung an dieses Thema, das auch in Zukunft von Bedeutung sein wird, wurde eine verstärkte Beschäftigung mit qualitativen Aspekten der Grenzarbeit begrüßt. Dies ermöglicht nicht nur die Erweiterung des Themenspektrums, darüber hinaus wird das statistische Porträt des Grenzgängertums in der Großregion ergänzt und vertieft. Die Ergebnisse des Werkstattgesprächs wurden in die laufenden Projektarbeiten der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle integriert und fortentwickelt. Zusätzlich wurde ein umfangreicher Reader angefertigt, der die Referentenbeiträge und Ergebnisse dokumentiert, und den Teilnehmern sowie Interessierten als Printversion oder zum Download zur Verfügung steht. In der Rückschau ist festzuhalten, dass die ausgewählten Themenschwerpunkte und der Fokus auf qualitative Aspekte des Grenzgängerphänomens bei den Veranstaltungsteilnehmern auf großes Interesse stieß, was sich nicht zuletzt in dem Wunsch äußerte, diese Form des grenzüberschreitenden Dialogs zu verstetigen. Bereits im Rahmen dieses Projekts konnte durch die Durchführung der Fachkonferenz am 14. und 15. März 2005 in Luxemburg (EURES/IBA) diesem Wunsch nachgekommen und der interregionale Dialog weiter intensiviert werden.



Dokumentation zum Werkstattgespräch der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA)

Download: <http://www.grossregion.net>

⁸ Weiterführende Einblicke in das Themenspektrum gibt der Presstext zum IBA-Werkstattgespräch „Grenzgänger“ im Anhang.

Werkstattgespräch der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle
Grenzgänger: „Auf dem Weg zu einer integrierten Arbeits- und Lebenswelt in der Großregion?“



Experten diskutieren das Grenzgängerwesen in der Großregion.



Erfahrungs- und Informationsaustausch in den Räumlichkeiten des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit in Saarbücken.



Diskussion und Kennen lernen am Rande des Werkstattgesprächs.

3.2 Fachkonferenz EURES/IBA „Sozioökonomische Dimensionen grenzüberschreitender Arbeitnehmermobilität“

Im Rahmen der luxemburgischen Präsidentschaft des Europarats stellten die Partner des EURES- und IBA-Netzwerks in Zusammenarbeit mit zahlreichen anderen wissenschaftlichen und institutionellen Akteuren des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes der Großregion ihre Arbeiten zur grenzüberschreitenden Beschäftigung vor. Nach Ansicht der etwa 150 Teilnehmer ist der Erfolg der Konferenz auf die vorbildliche Zusammenarbeit zurückzuführen, die sich zwischen zwei bekannten Netzwerken – EURES und IBA – entwickelt hat. Durch die Organisation dieser Fachkonferenz setzten die Netzwerke EURES und IBA die für sie formulierten Ziele beispielhaft um. Gemeinsam ermöglichten sie den wichtigsten wissenschaftlichen Akteuren ihre aktuellen Arbeitsergebnisse auf diesem Gebiet zu präsentieren. Unter ihnen Universitätsprofessoren, Forscher, Statistiker und Amtsträger aus Institutionen der Großregion, die erfolgreich zusammenarbeiten. Besonders hervorzuheben ist der im Rahmen der Konferenz entstandene Austausch: Alleine in Luxemburg kooperieren zehn Einrichtungen:

Arbeitsministerium,
ADEM (administration de l'emploi) und EURES,
STATEC (Statistisches Bundesamt Luxemburg),
IGSS,
Universität Luxemburg,
CEPS / INSTEAD,
FEDIL,
ILRES,
SESOPi und
Forum EUROPA.

Außerdem sind folgende Institutionen der Großregion zu nennen, die aktiv an der Organisation der Konferenztage beteiligt waren:

Die Statistischen Ämter der Großregion,
Regionalrat von Lothringen,
INFO-Institut Saarbrücken,
Arbeitsamt Lothringen,
OREFQ Lothringen,
IAB (Deutschland),
SESGAR Lothringen.

Somit haben sich insgesamt 20 verschiedene Institutionen zusammengetan, um den Teilnehmern das Phänomen des Grenzgängers vorzustellen.

Themenschwerpunkte

Geschichte der grenzüberschreitenden und transnationalen Mobilität

1. Grenzüberschreitende Einwanderung und Wanderungsbewegungen nach Luxemburg (Sylvain BESCH).
2. Grenzgängerströme in der Großregion (Frédéric CHOMARD, Claude RUFFINI und Arthur TIBESAR).
3. Auswirkungen der Erweiterung auf den Arbeitsmarkt (Elmar HÖNEKOPP und Albert STICHTER-WERNER).

Das Profil der Grenzgänger

1. Entwicklung und Profil der lothringischen Grenzgänger (Martine NEISS und Valérie GUILLEMET).
2. Deutsche Grenzgänger – Grenzgänger aus Deutschland (Christian WILLE und Lothar KUNTZ).
3. Demographische Charakteristika der Erwerbsbevölkerung im privaten Sektor in Luxemburg (Kristell LEDUC).
4. Französisch-belgische Grenzgängerströme (Marc MYLE und Veerle DEMEY).
5. Ausbildungsniveau aktiver und potentieller Arbeitskräfte in Luxemburg (Mireille ZARNARDELLI).
6. Löhne der Grenzgänger in Luxemburg und Gehaltsstrukturen in Luxemburg (Jacques BROSIUS).

Arbeitsmarkt: Angebot-Nachfrage, aktuelle Situation. Die Situation des Arbeitsmarkts angesichts grenzüberschreitender Beschäftigung und wirtschaftliche Auswirkungen

1. Beschäftigungsdynamiken in der Großregion und soziodemographische Aspekte des Wirtschaftswachstums in Luxemburg (STATEC).
2. Die Situation des Arbeitsmarktes in der Großregion (Bericht über die Arbeiten der interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle, René Kratz).
3. Gesamtbetrachtung der Beschäftigungssektoren von Grenzgängern in Luxemburg mit Schwerpunkt Finanzen, Zeitarbeit und Industrie (Arthur TIBESAR, Franz CLEMENT, FEDIL).
4. Anwerbegebiete, die weit über die Grenzen Luxemburgs hinaus reichen (Claude RUFFINI, Jean HOFFMANN und Arthur TIBESAR).
5. Grenzgänger und ihre Ausgaben in Luxemburg (Guy SCHULLER und Mireille ZARNARDELLI).

Arbeitsmarktperspektiven angesichts ungleicher demographischer Entwicklung und zur Rolle von Bildung

1. Demographische und bildungsrelevante Perspektiven in der Großregion (Géry COOMANS) und Vorausschätzung des Wanderungssaldos in Luxemburg (Jean LANGERS).

Mobilitätsformen und Einflussfaktoren auf dem Arbeitsmarkt

1. Beschäftigungs- und Wohnortmobilität in Lothringen (Gérard CALAIS) und Luxemburg (Isabelle PIROTH).
2. Finanzielle Anreize für Arbeitnehmermobilität (Joël DE MARNEFFE).

3. Arbeits- und Sprachenmarkt auf nationaler Ebene (Fernand FEHLEN).
4. Anfahrtswege von luxemburgischen Einpendlern in 2002 (Philippe GERBER und Michel RAMM).

Wichtiges statistisches Nachschlagewerk

Das statistische Jahrbuch der Großregion (Statistische Ämter).

Betrachtung des grenzüberschreitenden Arbeitnehmers und politischer Visionen

Analyse des Grenzgängeralltags (Charles MARGUE) und Ausblick in die Zukunft der Großregion (Claude GENGLER).

Die Referentenbeiträge der Fachkonferenz werden Ende 2005 veröffentlicht.



© Arbeitsministerium (Luxemburg), von links nach rechts: Heinz Bierbaum, François Biltgen und Arthur Tibesar.

Die Konferenz wurde von Arbeitsminister François Biltgen eröffnet. Jean Houard (Leitung IWEPS), Serge Allegrezza (Direktor des STATEC) und Heinz Bierbaum (Direktor des INFO-Instituts) moderierten die Arbeitssitzungen.



© Arbeitsministerium (Luxemburg)

Universitätsprofessoren, Forscher, Statistiker und Amtsträger aus Institutionen der Großregion präsentierten auf der Fachkonferenz die Ergebnisse ihrer Zusammenarbeit.



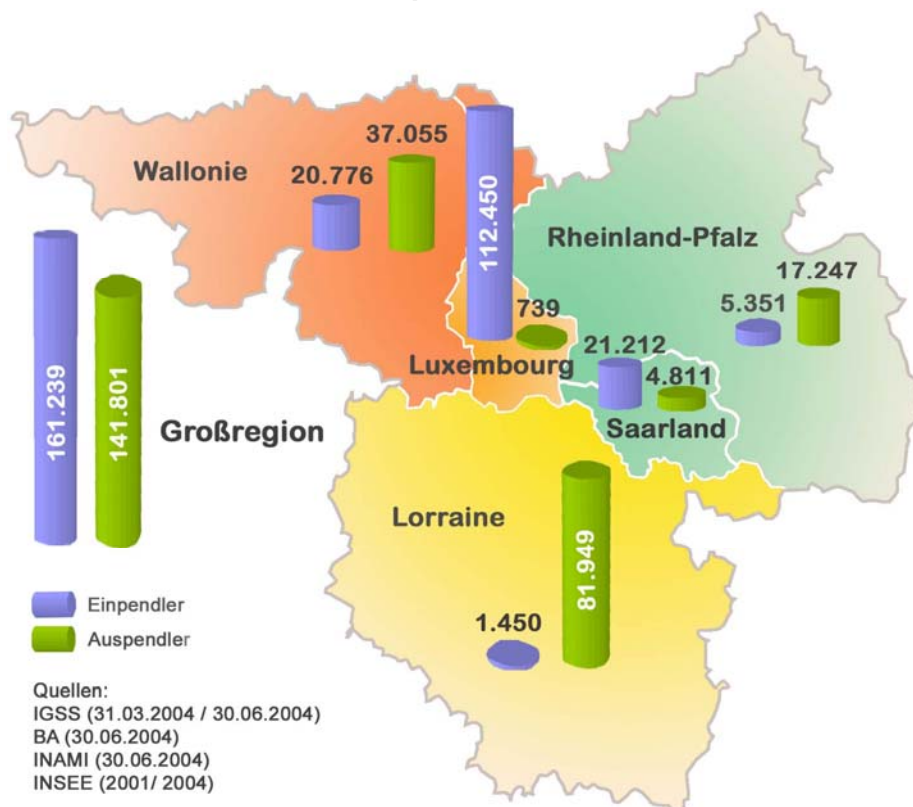
B. Bedeutung und Auswirkungen des Grenzgängerwesens in der Großregion

1. Grenzüberschreitende Berufspendler in der Großregion

1.1 Gesamtübersicht: Ausmaß und Struktur der Grenzgängerströme

Im Gebiet der Großregion pendeln mehr als 160.000 Männer und Frauen in der Regel täglich von ihrem Wohnort über die Grenze zu ihrem Arbeitsort in das Nachbarland ein – mit weiter steigender Tendenz.⁹ Bereits seit rund 20 Jahren wächst die grenzüberschreitende Arbeitsmobilität in der Großregion kontinuierlich. Bezogen auf den europäischen Beschäftigungsraum (einschließlich der Schweiz, Monaco, Liechtenstein etc., aber ohne die neuen osteuropäischen Mitgliedsstaaten) geht die Europäische Kommission von schätzungsweise 600.000 Grenzpendlern aus. Nach der Schweiz, die im II. Quartal 2004 rund 184.000 Grenzgänger registrierte,¹⁰ bildet die Großregion somit das Gebiet in Europa mit der größten Zahl an Grenzgängern. Bei Einbeziehung der Schweiz entfallen mehr als ein Viertel der grenzüberschreitenden Pendlerströme in Europa auf die Großregion. Beschränkt man sich auf das Gebiet der EU-15 steigt dieser Anteil auf gut 40 Prozent.

Grenzüberschreitende Berufspendler in der Großregion 2004
– Ein- und Auspendler im Überblick –



⁹ In dieser Zahl nicht enthalten sind die 21.790 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten aus Rheinland-Pfalz bzw. die 12.028 Arbeitnehmer aus dem Saarland (Stand: 30.06.2004, Quelle: BA), die täglich in das benachbarte Bundesland einpendeln.

¹⁰ Vgl. Bundesamt für Statistik (BFS) der Schweiz (Hrsg.): Erwerbstätigen- und Beschäftigungsstatistik, 4. Quartal 2004, Neuchâtel 2005, S. 53.

Exkurs: Zur Problematik der statistischen Erfassung von Grenzgängern**(a) auf europäischer Ebene**

Aufgrund fehlender einheitlich genormter einzelstaatlicher Angaben gibt es auf europäischer Ebene keine zuverlässigen statistischen Materialien, die eine quantitativ vergleichende oder analytische Erfassung der Grenzpendlerströme bzw. ein Gesamtbild der Grenzgänger erlauben würden. Lediglich vereinzelte Zählungen, Erhebungen und Hochrechnungen ermöglichen die Darstellung einiger Dimensionen dieser Mobilitätsform. Schätzungen zum quantitativen Volumen der Grenzgängerströme basieren nach wie vor im Wesentlichen auf den Daten der MKW-Studie von 2001, die im Auftrag der Europäischen Kommission, DG Beschäftigung und Soziales, durchgeführt wurde und – nach Auskunft der Kommission – derzeit gerade aktualisiert wird. Für die Jahre 1998-1999 ermittelte MKW ein Gesamtvolumen von 496.982 Grenzgängern. Rechnet man diese Zahl auf Basis der durchschnittlichen jährlichen Wachstumsrate hoch, so ergibt sich für 2001 ein geschätztes Volumen von ca. 600.000 Grenzgängern (vgl. Cellule EURES de l'ADEM), wobei von einer weiter steigenden Quote ausgegangen wird. Dies vorausgesetzt, dürfte aktuell das gesamte Grenzpendleraufkommen nochmals merklich über dieser Zahl liegen.

(b) auf regionaler Ebene

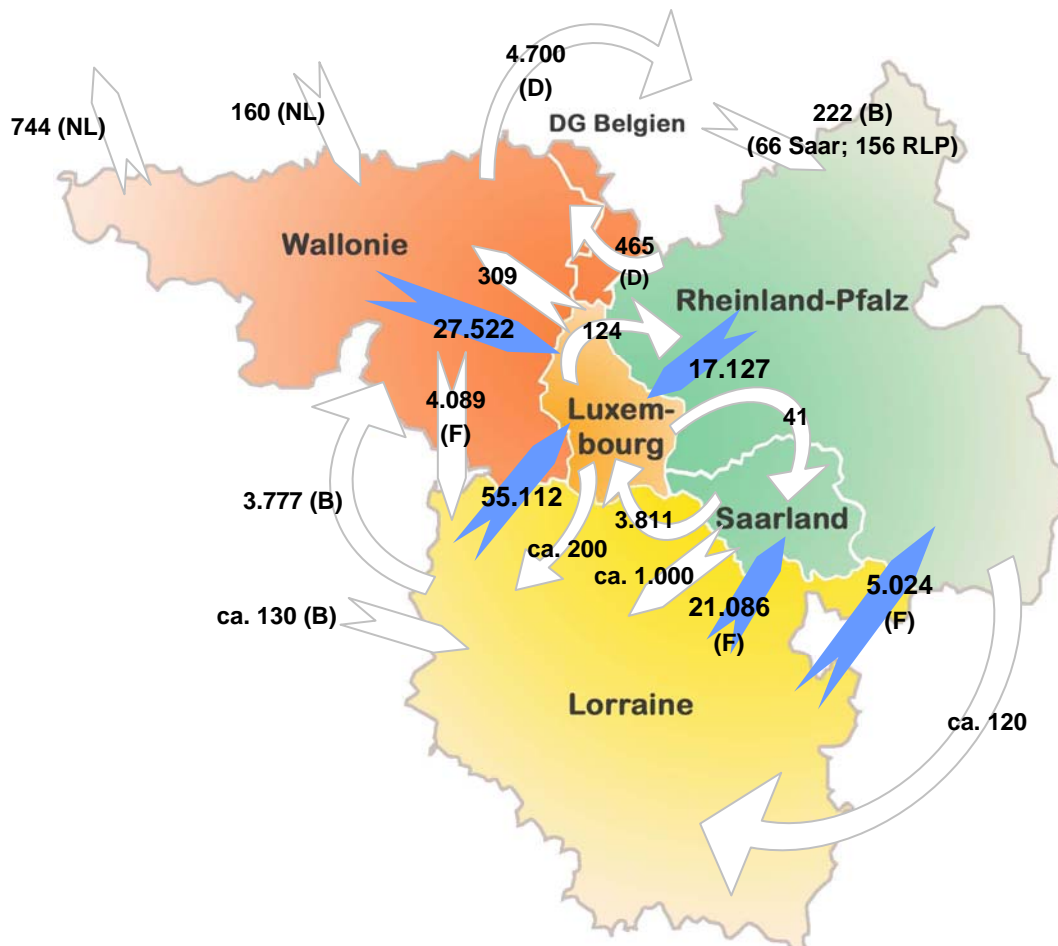
Auch innerhalb der Großregion gestaltet sich die statistische Datenlage zur Erfassung des Grenzgängerphänomens weiterhin schwierig. Trotz der insbesondere im Vergleich zu anderen europäischen Grenzregionen beachtlichen Vielzahl verfügbaren Datenmaterials sind viele Zahlen mit Ungenauigkeiten behaftet. Auch ist es fast unmöglich, für die gesamte Großregion harmonisierte Statistiken zu einem gemeinsamen Stichtag zu bekommen. Zeitnahes und leicht zugängliches Zahlenmaterial zu den Einpendlern ist im Allgemeinen für Luxemburg sowie für die beiden deutschen Regionen Saarland und Rheinland-Pfalz zu erhalten. In Wallonien sowie insbesondere in Lothringen ist jedoch die Verfügbarkeit von aktuellen und vergleichbaren Daten erheblich schwieriger.

Kaum realisierbar ist ebenso eine strikt auf die Großregion bezogene zusammenfassende und zuverlässige Analyse der Ein- und Auspendlerzahlen. Dies gilt sowohl stichtagsbezogen als auch für eine Zeitreihenbetrachtung. Auspendlerzahlen für die Herkunftsgebiete sind in der Regel nur von den Arbeitsverwaltungen und Sozialversicherungsträgern der Zielgebiete zu erhalten, die dann für jede Region – mit allen damit verbundenen Unschärfen – zusammengefasst werden müssen. Problematisch dabei ist, dass die Einpendlerzahlen in den einzelnen Zielgebieten meist nur nach Herkunftsland sowie ggf. noch nach Nationalität ausgewiesen werden. Eine korrekte wohnortbezogene Differenzierung der Grenzpendler nach den einzelnen Teilregionen der Großregion oder sogar nach Verwaltungseinheiten erfordert dagegen entweder aufwendige Sonderauswertungen oder ist datentechnisch überhaupt nicht möglich – mit entsprechenden Folgen für die Datengenauigkeit speziell bei den Auspendlern nach Regionen.

Statistische Ungenauigkeiten bestehen darüber hinaus bei Fernpendlern, da zum einen eine Unterscheidung in Tages- und Wochenendpendler nicht möglich ist und zum anderen die Meldevorschriften nicht eindeutig regeln, ob der Erstwohnsitz oder der Wohnsitz mit überwiegendem Aufenthalt zu erfassen ist. Auch wenn nach wie vor die weit überwiegende Mehrzahl der Grenzgänger aus den unmittelbaren Teilregionen der Großregion stammt und sich der Bewegungsradius der Grenzgänger typischerweise auf die kleinräumige Mobilität in der jeweiligen Grenzregion beschränkt, zeigen (bisher jedoch noch eher vereinzelt vorliegende) Analysen, dass gleichwohl Tendenzen einer zunehmenden Ausdehnung der Anwerbegebiete über die Grenzen der Großregion hinaus zu beobachten sind. Derzeit kommen etwa 6 bis 7 Prozent der Einpendler nach Luxemburg aus einem Gebiet außerhalb von Wallonien, Lothringen, Rheinland-Pfalz oder dem Saarland (vgl. Cellule EURES de l'ADEM 2004). Ähnliche Phänomene zeigen sich – in unterschiedlichem Ausmaß – in den anderen Regionen; ein Umstand, der nicht zuletzt daran abzulesen ist, dass die Zahl der Auspendler in den Teilregionen der Großregion zum Teil deutlich unter der Zahl der Einpendler angesiedelt ist.

Betrachtet man die Ein- und Auspendlerströme differenziert nach Herkunfts- und Zielgebiet, so lassen sich nach den derzeit verfügbaren Daten für die einzelnen Regionen folgende Grenzgängerströme abbilden:

Grenzüberschreitende Berufspendler in der Großregion 2004
– Grenzgängerströme nach Regionen –



Quellen: IGSS (31.03.2004 / 30.06.2004); BA (30.06.2004); INAMI (30.06.2004); INSEE (2001 / 2004)

Zwei alternierende Pendlerströme mit divergierenden Entwicklungstendenzen

Der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt in der Großregion ist im Wesentlichen durch zwei alternierende Pendlerströme gekennzeichnet: Einerseits der – abnehmende – Strom der lothringischen Arbeitnehmer ins Saarland und andererseits der – kontinuierlich anwachsende – Strom der Arbeitnehmer aus Wallonien, Lothringen, Rheinland-Pfalz und dem Saarland nach Luxemburg. Mit Blick auf das Herkunftsland wird der französische Einfluss deutlich: Weit mehr als die Hälfte der bezifferbaren Auspendler in der Großregion kommt aus Lothringen. Umgekehrt wählten Mitte 2004 fast sieben von zehn aller in die Großregion einpendelnden Grenzgänger das Zielgebiet Luxemburg. Im Großherzogtum stehen diesen Einpendlern gerade mal etwas mehr als 700 Auspendler gegenüber.

Grenzüberschreitende Berufspendler in der Großregion (Ein-/ Auspendler)

Einpendler								
Herkunfts- gebiet Zielgebiet	Deutsch- land	France	Luxem- bourg	Belgique	Neder- land	Zielge- biet insg.	Datum	Quelle
Saarland		21.086	41	66	19	21.212	30.06.2004	BA
Rheinland-Pfalz		5.024	124	156	47	5.351	30.06.2004	BA
Lorraine	1.120		200	130	.	1.450	2001	INSEE
Luxembourg	23.729	58.388		30.333	.	112.450	30.06.2004	IGSS
Wallonie	465	19.842	309		160	20.776	30.06.2004	INAMI
GR. REGION	25.314	104.340	674	30.685	226	161.239		

Saarland: zum 30.06.2004 insgesamt 21.299 Einpendler mit Wohnort Ausland (Quelle: BA)

Rheinland-Pfalz: zum 30.06.2004 insgesamt 5.929 Einpendler mit Wohnort Ausland (Quelle: BA)

Auspendler								
Zielgebiet Herkunfts- gebiet	Deutsch- land	France	Luxem- bourg	Belgi- que	Neder- land	Herkunfts- gebiet insg.	Datum	Quelle
Saarland		1.000	3.811	.	.	4.811	2001 / 31.03.2004	INSEE / IGSS
Rheinland-Pfalz		120	17.127	.	.	17.247	2001 / 31.03.2004	INSEE / IGSS
Lorraine	23060		55112	3777	.	81.949	2004	INSEE
Luxembourg	165	200		374	.	739	2001 / 30.06.2004	INSEE / BA/ INAMI
Wallonie	4.700	4.089	27.522		744	37.055	30.06.2004	INAMI
GR. REGION	28.596	5.409	101.691	3.978	744	141.801		

Saarland / Rheinland-Pfalz: IGSS-Daten zur Verfügung gestellt von Cellule EURES de l'ADEM, Berechnungen INFO-Institut

Luxemburg: Auspendler Richtung Deutschland: Daten für Saarland und Rheinland-Pfalz (Quelle: BA)

Daten von INSEE: Schätzungen auf Basis der Daten von BA und IGSS.

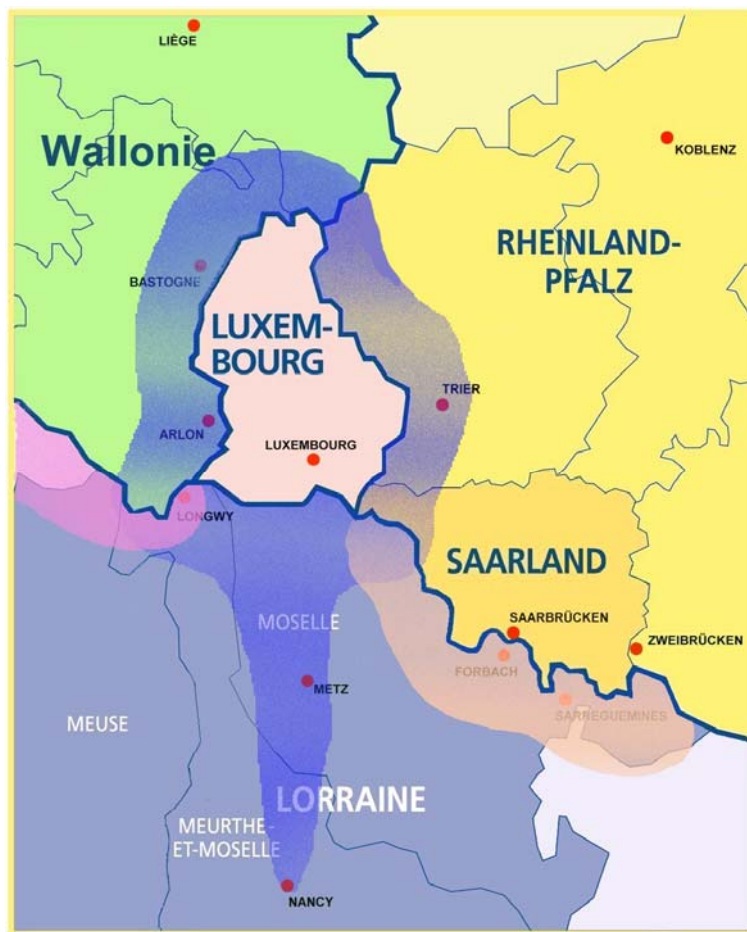
Gut 4 Prozent aller Arbeitnehmer in der Großregion sind Grenzgänger

Die mehr als 160.000 Grenzgänger, die in der Regel täglich zu ihrem Arbeitsort in das Nachbarland einpendeln, machen gut 4 Prozent aller Arbeitnehmer mit Arbeitsort in der Großregion aus – ein im europäischen Vergleich weit überdurchschnittlicher Wert. Gleichwohl betreffen diese grenzüberschreitenden Mobilitätsprozesse nur ein relativ kleines Gebiet der Großregion, die mit ihren insgesamt 11,2 Millionen Einwohnern auf einer Fläche von 65.400 km² eine beträchtliche räumliche Ausdehnung aufweist. Trotz der beobachtbaren Tendenz zur Ausweitung der Anwerbegebiete beschränkt sich das Grenzgängerphänomen nach wie vor auf einen vergleichsweise kleinen Bewegungsradius, der sich auf das kleinräumige Umfeld der direkten Grenzgebiete – insbesondere um Luxemburg – konzentriert.

- ▶ Grenzgänger, die täglich nach Deutschland oder Belgien pendeln, wohnen im Durchschnitt maximal 20 km von der Grenze entfernt;
- ▶ Grenzgänger, die täglich nach Luxemburg pendeln, wohnen im Schnitt maximal 30 km von der Grenze entfernt. Im Moseltal ist jedoch eine wachsende Tendenz zu größeren Entfernungen erkennbar, die bis nach Nancy reicht (bis zu 100 km Entfernung).¹¹

¹¹ Vgl. Chomard, Frédéric: Profil des Grenzgängers in Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz-Wallonien; Vortrag auf dem IBA-Werkstattgespräch „Grenzgänger – Auf dem Weg in eine integrierte Arbeits- und Lebenswelt in der Großregion?“ am 17. Februar 2005 in Saarbrücken.

Herkunftszonen der Grenzgängerströme



Quelle: EURES transfrontalier SLLR, Frédéric Chomard

Im Folgenden wird für jede Teilregion eine detaillierte Analyse der jeweiligen Pendlerströme vorgenommen. Einleitend erfolgt jeweils auf Basis der verfügbaren Daten eine Darstellung der wesentlichen sozio-ökonomischen Rahmenbedingungen und auch demographischen Kontextfaktoren, da eine adäquate Beurteilung von Ausmaß, Struktur und Bedeutung des Grenzgängerphänomens sinnvollerweise nur vor diesem Hintergrund geschehen kann.

1.2 Luxemburg



- ▶ 451.6000 Einwohner (01.01.2004)
- ▶ 282.816 Arbeitnehmer am Arbeitsort (30.06.04)
- ▶ 81.621 BIP je Erwerbstätigen (2003)
- ▶ Beschäftigungsquote (Eurostat AKE) 62,7% (2003); Frauen: 52%; Jugendliche: 26,4%; Ältere (55+): 30%
- ▶ Arbeitslosenquote: 3,7% (Eurostat AKE, 2003)
- ▶ 112.450 Einpendler (30.06.2004), Tendenz steigend
- ▶ ca. 739 Auspendler

Anhaltendes Bevölkerungswachstum in Luxemburg

Mit 451.600 Einwohnern im Jahr 2004 (1. Januar) auf einer Fläche von 2.586 km² hat das Großherzogtum Luxemburg einen Anteil von rund 4 Prozent an der Bevölkerung der Großregion und stellt einen ebenso hohen Anteil an der Gesamtfläche. Aufgrund einer anhaltend hohen Zuwanderung infolge der überdurchschnittlichen Arbeitskräftenachfrage der luxemburgischen Wirtschaft unterliegt die Bevölkerungsentwicklung im Großherzogtum seit langem einem außerordentlich dynamischen Wachstum. Seit 1970 ist die Bevölkerung um mehr als 110.000 Einwohner gestiegen – das entspricht einem Zuwachs von nahezu einem Drittel. Auch die Vorausberechnungen für die Zukunft lassen eine weitere Fortführung dieser Entwicklung erwarten: Nach den Bevölkerungsprognosen von STATEC wie auch von EUROSTAT ist im Jahr 2050 von einer Einwohnerzahl von mehr als 700.000 auszugehen.¹² Für das Jahr 2020 belaufen sich die Prognosen auf rund 553.000 Einwohner.¹³ Wurde in den vergangenen Jahren die demographische Entwicklung Luxemburgs vor allem durch die Wanderungsströme beeinflusst, die weit höher ausfielen als die natürliche Fluktuation, so zeigen die aktuellen Daten, dass erstmals seit 20 Jahren der Saldo der natürlichen Bevölkerungsentwicklung den Migrationssaldo übersteigt. Aufgrund (leicht) steigender Geburten bei gleichzeitig überdurchschnittlich stark sinkenden Sterbefällen erreicht im Jahresdurchschnitt 2004 die Zahl der Zuwanderungen nur noch 45,7 Prozent des Nettobevölkerungszuwachses – in den letzten fünf Jahren waren dies noch mehr als 60 Prozent. Insgesamt zählte das Großherzogtum zum 1. Januar 2005 455.000 Einwohner, davon sind 39 Prozent Ausländer.¹⁴

Niedrige Beschäftigungsquoten von Jüngeren, Frauen und Älteren

Mit einer Beschäftigungsquote von 62,7 Prozent laut Eurostat im Jahre 2003 liegt Luxemburg nach Rheinland-Pfalz innerhalb der Großregion an zweiter Position. Merkwürdigerweise ist dagegen mit 26,4 Prozent die Beschäftigungsquote der Jugendlichen sowie die der Frauen, die sich auf 52 Prozent beläuft (Großregion: 34,3 bzw. 53,3%). Das vergleichsweise niedrige Niveau der Frauenbeschäftigung in Luxemburg korrespondiert mit einem unterdurchschnittlichen Teilzeitanteil an der Gesamtbeschäftigung. Auf niedrigem Niveau bewegt sich ebenso die Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen (30% gegenüber 33,5%

¹² Vgl. STATEC (Hrsg.): Wirtschafts- und Gesellschaftsprofil Luxemburgs, Luxemburg, März 2003, S. 71.

¹³ Vgl. Statistisches Jahrbuch Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz-Wallonie 2004 der Statistischen Ämter der Großregion, Dezember 2004.

¹⁴ Vgl. STATEC (Hrsg.): L'économie luxembourgeoise en 2004 et évolution conjoncturelle récente, Note de conjoncture n° 1-05, Luxembourg, mai 2005.

in der Großregion).¹⁵ Im europäischen Vergleich ist die Arbeitsmarktbeteiligung der 50- bis 64-Jährigen in Luxemburg eine der niedrigsten in der EU.

Finanzwesen als wichtigster Motor der Wirtschaft und Triebfeder des Strukturwandels

Luxemburg registrierte Ende Juni 2004 nach den Daten der IGSS insgesamt 282.816 Arbeitnehmer am Arbeitsort (darunter 37% Frauen), das sind rund 7 Prozent aller Lohn- und Gehaltsempfänger in der Großregion. Mehr als drei Viertel (77%) aller Arbeitnehmer im Großherzogtum sind im Dienstleistungssektor beschäftigt – der höchste Anteil im interregionalen Vergleich. Die Beschäftigtenzahlen im luxemburgischen Dienstleistungssektor haben sich in den vergangenen 25 Jahren mehr als verdoppelt. Parallel dazu sank nach der Krise der Eisen- und Stahlindustrie die Industriebeschäftigung, die heute nur noch rund 12 Prozent aller Arbeitsplätze ausmacht. Zusammengenommen erreicht der sekundäre Sektor in Luxemburg derzeit einen Anteil von knapp 23 Prozent und erbringt 16,4 Prozent des Wirtschaftsvolumens.¹⁶ Neben Stahlindustrie und Baugewerbe wird das heute stark diversifizierte Produzierende Gewerbe gekennzeichnet durch Branchen wie die Chemie-, Kunststoff- und Plastikindustrie, den Maschinen- und Industrieanlagenbau, die Metall verarbeitende Industrie, Automobilzulieferer, Elektroniklieferanten sowie die Glasindustrie und die Holzverarbeitung. Die luxemburgische Industrie exportiert mehr als 80 Prozent ihrer Erzeugnisse, wovon rund 85 Prozent für den europäischen Markt bestimmt sind (rund 60 Prozent alleine nach Deutschland, Belgien und Frankreich).¹⁷ Triebfeder der Verlagerung hin zu den Dienstleistungen ist insbesondere das Finanzwesen, das zum wichtigsten Motor der luxemburgischen Wirtschaft wurde. Im Jahr 2003 erwirtschafteten die Finanzdienstleistungen rund 31 Prozent der Bruttowertschöpfung, stellten rund 12 Prozent aller Beschäftigten und bescherten dem Staat mehr als 40 Prozent der Steuereinnahmen (2001).¹⁸ Luxemburg gehört heute zu den zehn wichtigsten Finanzplätzen der Welt.

Luxemburg weltweit eine der wirtschaftsstärksten Regionen

Die luxemburgische Wirtschaft rangiert mit einer Produktivität von mehr als 81.000 Euro je Erwerbstätigen¹⁹ im Jahr 2003 nicht nur in der Großregion mit Abstand an erster Stelle, sondern gehört weltweit zu den wirtschaftsstärksten Regionen. Im Zeitraum von 1995 bis 2000 lag die BIP-Wachstumsrate in Luxemburg im Jahresdurchschnitt bei 6,8 Prozent. Neben der starken Expansion der Finanzdienstleistungen und der wachsenden Nachfrage des öffentlichen Sektors trugen aber auch andere Wirtschaftszweige zu dieser außerordentlich hohen Wachstumsdynamik bei, so etwa die Telekommunikationen, der Immobiliensektor, die Vermietung beweglicher Sachen, die unternehmensbezogenen Dienstleistungen und das Gesundheitswesen. Von dem starken Wirtschaftsaufschwung und der steigenden Kaufkraft der aktiven Bevölkerung profitierten ebenso die traditionellen Dienstleistungen vor Ort, wie der Handel, das Hotel- und Gastgewerbe, die Reparaturbetriebe etc.²⁰

¹⁵ Vgl. 3. IBA-Bericht vom Dezember 2004.

¹⁶ Datenquellen: Statistisches Jahrbuch Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz-Wallonie 2004.

¹⁷ Quelle: Chambre de Commerce Luxembourg.

¹⁸ Zahlen für 2003: Statistisches Jahrbuch Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz-Wallonie 2004; Zahl für 2001: vgl. STATEC (Hrsg.): Wirtschafts- und Gesellschaftsprofil Luxemburgs, a.a.O., S. 120.

¹⁹ am Arbeitsort.

²⁰ Vgl. STATEC (Hrsg.): Wirtschafts- und Gesellschaftsprofil Luxemburgs, a.a.O.

Ab 2001 Verlangsamung des Wirtschaftswachstums, seit 2004 wieder spürbarer Anstieg

Mit dem einsetzenden weltweiten Konjunkturabschwung und dem Rückgang der Finanzgeschäfte infolge der Krisen an den Börsenmärkten konnten die Rekord-Wachstumsraten der luxemburgischen Wirtschaft mit ihrer ausgeprägten internationalen Orientierung – und damit auch Abhängigkeit – nicht weiter aufrechterhalten werden. Im Jahr 2001 fiel das Wirtschaftswachstum rapide ab und bewegte sich nunmehr im europäischen Durchschnitt. In den Jahren 2002 und 2003 verbesserten sich die wirtschaftlichen Indikatoren wieder, aber erst in 2004 konnte die Phase des verlangsamten Wirtschaftswachstums beendet und wieder Wachstumsraten von mehr als 4 Prozent erreicht werden. Getragen wurde diese Entwicklung insbesondere von den positiven Ergebnissen des Verarbeitenden Gewerbes und einem wieder expandierenden Finanzsektor.²¹

Anstieg der Arbeitslosigkeit – bei zwar schwächerer, aber anhaltender Arbeitskräftenachfrage

Die schwachen Wachstumsraten im Großherzogtum in den Jahren 2001 bis 2003 äußerten sich in einer zeitlich verzögerten, für Luxemburger Verhältnisse aber wesentlichen Verschlechterung der Arbeitsmarktsituation. Banken und andere Finanzinstitute reagierten etwa auf die rückläufige reale Wertschöpfung mit Einschnitten bei den Ausgaben (Personal, Gemeinkosten, Investitionen) und wirkten dadurch als Bremse für die anderen, vom Finanzsektor abhängigen Wirtschaftsbereiche des Inlandsmarktes.²² So ging in Luxemburg insgesamt die Zahl der neu geschaffenen Arbeitsplätze im Vergleich zu den Vorjahren merklich zurück: Wurden zwischen Mai 2001 und Mai 2002 netto noch 9.193 neue Arbeitsplätze geschaffen, so verringerte sich dieser Wert auf 4.924 im Zeitraum Mai 2002 bis Mai 2003. Im Folgejahr kam es zwar wieder zu einem Zuwachs; die Gesamtzahl von 6.784 zwischen Mai 2003 und Mai 2004 geschaffenen neuen Stellen verblieb aber weiterhin deutlich unter dem Niveau von 2001/2002.²³ Parallel zu diesen Entwicklungen stieg die Zahl der Arbeitslosen insbesondere im Jahr 2003 sehr stark an und die durchschnittliche Arbeitslosenquote erhöhte sich laut Eurostat von 2,6 Prozent im Jahr 2002 auf 3,7 Prozent in 2003 – mit weiter steigender Tendenz in 2004 (4,2% laut STATEC). Insgesamt hat sich nach Angaben von ADEM die Zahl der Arbeitssuchenden in Luxemburg von 4.927 Personen im Jahr 1999 auf 8.716 in 2004 erhöht.²⁴ Gleichwohl bleibt damit im interregionalen Vergleich die Arbeitslosenquote im Großherzogtum aufgrund der anhaltenden Arbeitsnachfrage mit Abstand am niedrigsten (durchschnittliche Arbeitslosenquote in der Großregion 2003: 8,3%).

Ende Juni 2004 112.450 Grenzgänger in Luxemburg – Tendenz weiter steigend

Trotz der nicht mehr ganz so günstigen Wirtschaftsentwicklung und der steigenden Arbeitslosigkeit besteht in Luxemburg nach wie vor eine hohe Arbeitskräftenachfrage, die nicht nur eine hohe Zahl von Zuwanderungen nach sich zieht, sondern auch ursächlich ist für den anhaltenden Zuwachs der Grenzgängerbeschäftigung. In einem Land, in dem es an eigenen Arbeitskräften fehlt, wäre die wirtschaftliche Entwicklung in dem bekannten Maße ohne die Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte und ohne den Rückgriff auf Grenzgänger nicht

²¹ Vgl. STATEC, Note de conjoncture n° 2-04, octobre 2004 sowie Note de conjoncture n° 1-05, mai 2005.

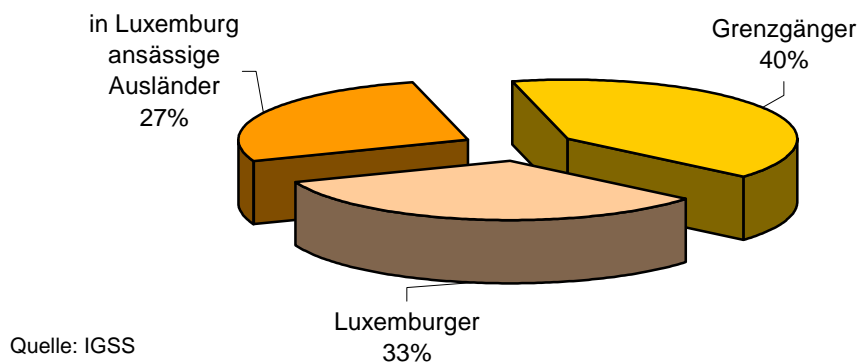
²² Vgl. STATEC (Hrsg.): Wirtschafts- und Gesellschaftsportrait Luxemburgs, a.a.O., S. 27.

²³ Vgl. STATEC, Note de conjoncture n° 2-04, octobre 2004.

²⁴ Rund ein Drittel der Arbeitssuchenden sind Luxemburger, ein gutes Viertel (26,4%) Portugiesen, knapp 10 Prozent Franzosen, knapp 6 Prozent Belgier und rund 30 Prozent sind Deutsche (vgl. Ministère du Travail / Administration de l'emploi (ADEM): Les activités de l'administration de l'emploi en 2004, S. 22).

möglich gewesen.²⁵ Ende Juni 2004 zählte das Großherzogtum nach den Daten der IGSS insgesamt 112.450 Grenzgänger. Mittlerweile machen diese somit rund 40 Prozent aller Arbeitnehmer am Arbeitsort aus. Weitere 27 Prozent entfallen auf die ansässigen Ausländer, so dass zusammen rund zwei Drittel aller Arbeitsplätze im Großherzogtum von Ausländern eingenommen werden. Luxemburger selbst stellen nur noch rund ein Drittel der Beschäftigten. Damit ist das Großherzogtum nach der Schweiz der größte Arbeitsmarkt für Grenzgänger in ganz Europa. Auch für den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt der Großregion ist Luxemburg von zentraler Bedeutung. Bezogen auf alle verfügbaren Zahlen entfallen rund 70 Prozent aller Einpendler in die Großregion auf das Zielgebiet Luxemburg. Die Zahl der Auspendler beläuft sich dagegen auf lediglich etwas mehr als 700 Personen. Dies unterstreicht nicht nur die Einseitigkeit der Grenzgängerströme und die Tatsache, dass Luxemburg auf dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt der Großregion der mit Abstand größte Arbeitgeber ist. Die Zahlen belegen auch die mittlerweile erhebliche Abhängigkeit des Großherzogtums von den aus den umliegenden Grenzregionen stammenden Arbeitnehmern. Ihre Arbeitskraft und ihre Qualifikation sind für den luxemburgischen Arbeitsmarkt unverzichtbar geworden und leisten einen entscheidenden und wachsenden Beitrag zur Bruttowertschöpfung.²⁶

Arbeitnehmer in Luxemburg am 30. Juni 2004



²⁵ Luxemburg war seit jeher auf ausländische Arbeitskräfte angewiesen. Ende des 19. Jahrhunderts waren fast 60 Prozent der Stahlarbeiter im Süden des Landes Ausländer. Mitte des 20. Jahrhunderts kam es zu einem massiven Zustrom ausländischer Arbeitskräfte für den Wiederaufbau nach dem Zweiten Weltkrieg. 1973, im Jahr der Erdölkrise, wurden dann jedoch die mit der Immigration verbundenen Probleme augenfällig, die nicht zuletzt zu einer Öffnung des luxemburgischen Arbeitsmarktes für die benachbarten Länder Belgien, Frankreich und Deutschland führte. Das Grenzgängerwesen bildete in diesem Zusammenhang für das Großherzogtum eine vorteilhafte Lösung mit ausgleichender Funktion: Die Arbeitspendler der Nachbarregionen benötigten keinen Wohnraum, keine Schulen, sie verlangten kein politisches Mitspracherecht und das Land profitierte durch ihre im Ausland erworbenen Qualifikationen und ihre Arbeitskraft. Zugleich erleichterten die Grenzgänger die schnelle Anpassung des Arbeitsmarktes bei Konjunkturschwüngen und sorgen dafür, soziale Konfliktpotentiale einzudämmen, die Entlassungswellen in sich bergen können. Vgl. Schmit, Carole: 30 Jahre Grenzgänger in Luxemburg (1965-1995). In: Schneider, Reinhard (Hg.): "Grenzgänger". (Veröffentlichung der Kommission für saarländische Landesgeschichte und Volksforschung, Bd. 33), Saarbrücken, Kommissionsverlag, 1998, S. 197-221 sowie STATEC (Hrsg.): Wirtschafts- und Gesellschaftsportrait Luxemburgs, a.a.O., S. 38.

²⁶ Nicht nur über ihre Arbeitsleistung sind die Grenzgänger ein wichtiger Wirtschaftsfaktor. Hinzu kommen ihre Ausgaben für Güter des täglichen Bedarfs, die sie in Luxemburg leisten. Nach einer Studie von STATEC in Kooperation mit CEPES/INSTEAD summieren sich diese Beträge auf immerhin fast 800 Millionen Euro im Jahr; das entspricht einem Ausgabevolumen von täglich 35,- Euro je Grenzgänger (Daten stammen aus dem Jahr 2002); vgl. Schuller, Guy (STATEC) / Zanardelli, Mireille (CEPS/INSTEAD): Les salariés frontaliers et leurs dépenses au Luxembourg, Mai 2003. Vgl. hierzu ausführlich Kap. B.2.5.1.

Überdurchschnittliche Beschäftigungsentwicklung der Grenzgänger

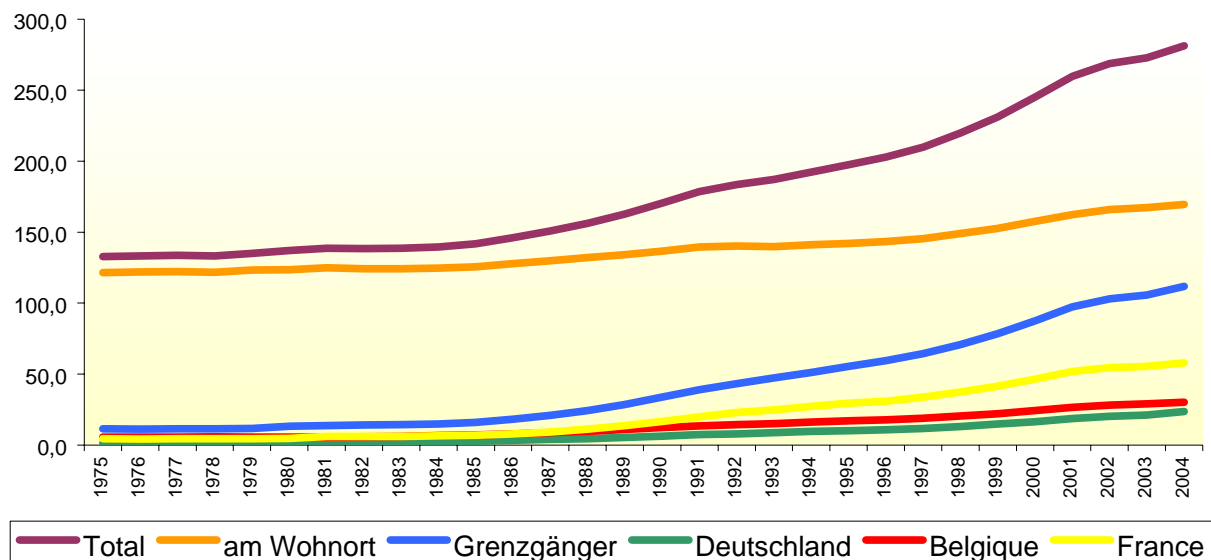
Die Gesamtbeschäftigung in Luxemburg stieg im Jahr 2004 im Vergleich zu 2003 um 2,5 Prozent. Auch wenn damit gegenüber dem Vorjahr (+1,9%) wieder ein höheres Beschäftigungswachstum registriert werden konnte, verblieb der Nettozuwachs infolge des schwachen Wirtschaftswachstums der Jahre 2001 bis 2003 unter dem Schnitt der letzten zehn Jahre (+ 3,8%).²⁷ Wie schon in den vorangegangenen Jahren legte dabei die Beschäftigung der Grenzgänger deutlich stärker zu als die der Inländer: Während die Zahl der Arbeitnehmer mit Wohnort Luxemburg im Jahr 2004 gegenüber 2003 um 1,2 Prozent anstieg, entwickelte sich die der Grenzgänger mit einem Plus von 4,5 Prozent erneut überdurchschnittlich positiv.²⁸ Der Beschäftigungszuwachs der Inländer geht zudem in erster Linie auf das Konto der in Luxemburg ansässigen Ausländer.²⁹ Demgegenüber stieg die Zahl der luxemburgischen Arbeitnehmer wie schon seit Jahren lediglich auf einem niedrigen Niveau (+0,4%).

Entwicklung der Arbeitnehmerbeschäftigung in Luxemburg - Veränderung in Prozent

	1990-2004*	2004/2003**
Arbeitnehmer mit Wohnort Luxemburg	1,7	1,2
Luxemburger	0,2	0,4
Ausländer EU15	3,6	1,7
Ausländer neue EU-Mitgliedsstaaten	.	47,8
Ausländer außerhalb der EU	5,7	1,1
Grenzgänger	9,0	4,5
Insgesamt	3,7	2,5

Quelle: IGSS / STATEC; * Jahresdurchschnitt; ** jeweils zum 31. März

Luxemburg: Beschäftigungsentwicklung (Arbeitnehmer in Tsd.) 1975-2004



Quelle: STATEC

²⁷ Vgl. STATEC, Note de conjoncture n° 1-05, mai 2005.

²⁸ Vgl. STATEC, Note de conjoncture n° 1-05, mai 2005.

²⁹ Auffällig ist hier insbesondere der starke Zuwachs von Arbeitnehmern aus den neuen ost- und mitteleuropäischen EU-Mitgliedsstaaten, deren Zahl sich 2004 gegenüber 2003 fast verdoppelt hat: von 973 Personen in 2003 auf 1.438 Personen in 2004 (jeweils zum 31. März); vgl. ebd.

Grenzgänger besetzen sieben von zehn neu geschaffenen Arbeitsplätzen

Parallel zum wachsenden Grenzgängerstrom ins Großherzogtum zeigt sich die Tendenz, dass die Grenzgänger auch in zunehmendem Maße von den neu geschaffenen Arbeitsplätzen profitieren: Wie schon im Vorjahreszeitraum nehmen diese auch zwischen 2003 und 2004 rund 70 Prozent aller neuen Stellen ein, während insbesondere der Anteil der Luxemburger zurückgeht. In den Jahren 1997 bis 2002 besetzten diese noch rund 10 Prozent aller neuen Stellen; zwischen 2002 und 2003 verringerte sich ihr Anteil auf nur noch 3 Prozent und stieg dann im Folgejahr wieder auf 5,6 Prozent. Der Anteil der in Luxemburg ansässigen Ausländer variiert zwischen 24 und 27 Prozent.³⁰ Angesichts einer steigenden Arbeitslosenquote in Luxemburg entwickelt sich hier durchaus ein soziales Konfliktfeld.³¹ Da es sich bei den Arbeitslosen in erster Linie um geringer qualifizierte Kräfte handelt,³² treten diese zunehmend in Konkurrenz zu den meist höher qualifizierten Grenzgängern – nicht zuletzt ein Ausdruck der auch in Luxemburg existierenden (und offensichtlich wachsenden) unzureichenden Passgenauigkeit zwischen Arbeitsangebot und -nachfrage.

Exkurs: Zur „Arbeitslosigkeit“ von Grenzgängern

Bisher noch kaum Informationen gibt es zur Arbeitslosigkeit von Grenzgängern. Da Grenzgänger, die arbeitslos werden, sich beim Arbeitsamt ihres Wohnsitzes anmelden müssen, tauchen sie in der luxemburgischen Arbeitslosenstatistik naturgemäß nicht auf. Einzige Informationsquelle sind die Bescheinigungen gemäß E301, die ein Grenzgänger bei seiner Arbeitslosmeldung im Heimatland zum Nachweis seiner Beschäftigungszeiten in Luxemburg vorlegen muss. Gleichwohl muss berücksichtigt werden, dass auf Basis dieser Daten kein reelles Niveau der „Arbeitslosigkeit“ von Grenzgängern bestimmt werden kann. Zum einen verlangt nicht jeder Grenzgänger, der seine Arbeit verloren hat, ein solches Formular. Zum anderen liegen keine Informationen darüber vor, wie viele der Grenzgänger, die eine solche Bescheinigung beantragt haben, im Anschluss daran wieder eine Arbeit gefunden haben. Dementsprechend kann auch der Bestand an arbeitslosen Grenzgängern nicht bestimmt werden. Zudem entfällt rund die Hälfte der Anträge auf Zeitarbeiter. Aufgrund der im Allgemeinen eher kurzen Entsendungsdauer in dieser Branche sind Mehrfacherfassungen daher wahrscheinlich.

Im Jahr 2004 hat die luxemburgische Arbeitsverwaltung im Monatsdurchschnitt insgesamt 907 Anträge auf eine Bescheinigung gemäß E301 registriert, 9,8 Prozent weniger als im Vorjahr (gegenüber einem Plus von 18,8% in 2003). Bezogen auf die Zahl der Grenzgänger entspricht dies einer „Quote“ von 0,81 Prozent in 2004, gegenüber 0,94 Prozent in 2003 (vgl. STATEC, Note de conjoncture n° 1-05). Bis zum Jahr 2003 bzw. 2002 folgte die Entwicklung dieser „Quote“ im Wesentlichen den allgemeinen Beschäftigungstendenzen in Luxemburg und unterschied sich auch kaum von der Entwicklung der Arbeitslosenquote im weiteren Sinne (vgl. Note de conjoncture n° 4-02).

³⁰ Quelle der Zahlenangaben: IGSS; zur Situation 2003-2004 vgl. STATEC Note de conjoncture n° 1-05, mai 2005.

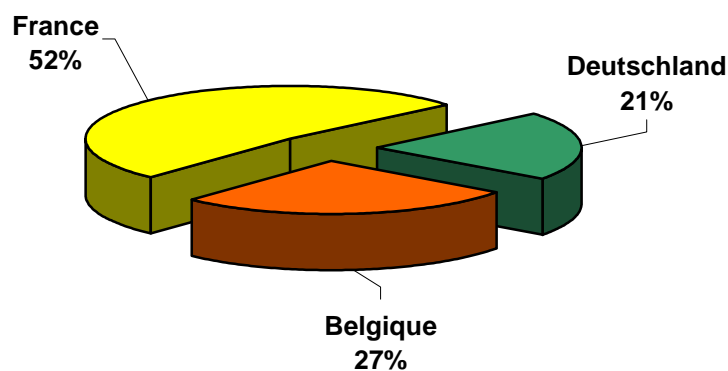
³¹ So der luxemburgische Arbeitsminister in seiner Eröffnungsrede der Grenzgängerkonferenz von Eures und IBA am 14./15. März 2005 in Luxemburg. Insgesamt sind die gesellschaftlichen Spannungen in Luxemburg verglichen zu anderen Ländern relativ gering; gleichwohl scheint eine gewisse Unruhe in der luxemburgischen Bevölkerung zu entstehen. Wie Analysen zur letzten Nationalwahl zeigen, haben überraschenderweise nicht die Ausländer, sondern vor allem die im öffentlichen Dienst beschäftigten Luxemburger die größte Angst vor Arbeitslosigkeit: „Die Menschen befürchten offensichtlich etwas zu verlieren. Damit ist nicht ihre Arbeit, sondern die Vorstellung einer Zukunft gemeint, in der das ‚Modell Luxemburg‘ nicht reproduzierbar ist; in dem es somit für ihre Söhne und Töchter auch in den Ämtern des Staates und der Gemeinden keinen Platz mehr geben wird.“ Zit. nach Margue, Charles (ILReS S.A.): Aspekte betrieblicher und außerbetrieblicher Integration; Vortrag auf dem IBA-Werkstattgespräch „Grenzgänger – Auf dem Weg in eine integrierte Arbeits- und Lebenswelt in der Großregion?“ am 17. Februar 2005 in Saarbrücken.

³² Zum Stichtag 31.12.2004 wiesen laut ADEM 49% aller Arbeitssuchenden nur ein „niveau inférieur“ auf.

Jeder zweite in Luxemburg beschäftigte Grenzgänger kommt aus Frankreich

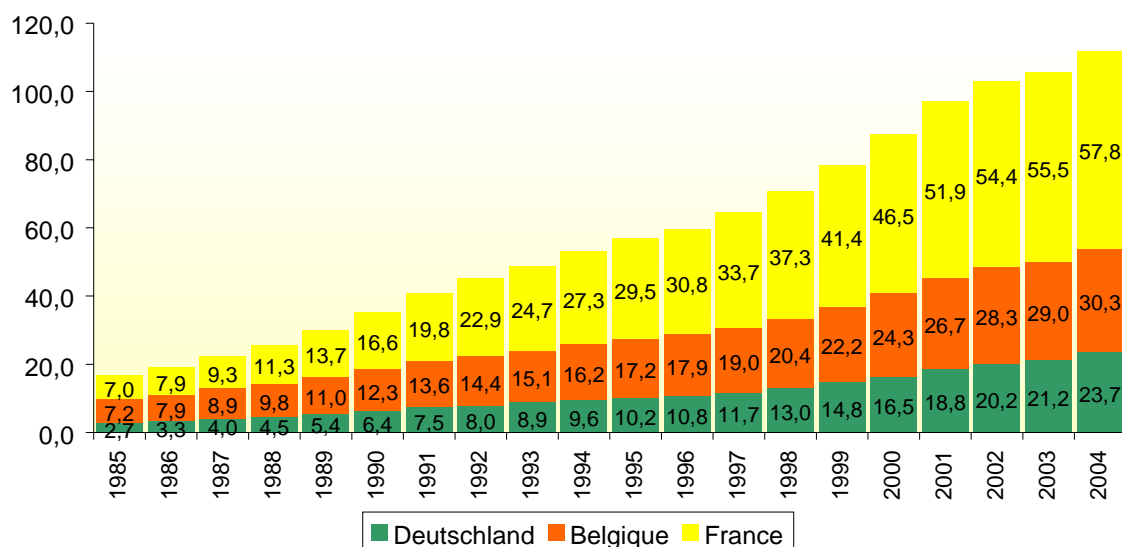
Mehr als die Hälfte der Grenzgänger in Luxemburg kommt heute aus Frankreich; rund 27 Prozent sind in Belgien ansässig und gut jeder fünfte pendelt aus Deutschland zu seinem Arbeitsort im Großherzogtum ein. Bis 1985 stellte Belgien noch den größten Anteil der grenzüberschreitenden Berufspendler in Luxemburg; 1986 erreichten dann die Einpendler aus Frankreich das Niveau Belgiens und ab 1987 kehrte sich das Verhältnis zwischen Grenzgängern aus Belgien und Frankreich um. Zurückzuführen sind diese Veränderungen auf den Aufschwung marktbestimmter Dienstleistungen und den parallel einsetzenden Rückgang verschiedener Industrien, in denen die aus Belgien kommenden Grenzgänger stark vertreten waren.³³

In Luxemburg beschäftigte Grenzgänger nach Herkunftsland am 30.06.2004



Quelle: IGSS

In Luxemburg beschäftigte Grenzgänger 1985-2004 nach Herkunftsland (in Tsd., Jahresdurchschnitt)



Quelle: IGSS

³³ Vgl. 3. IBA-Bericht vom Dezember 2004.

Grenzgänger aus Deutschland mit den höchsten relativen Zuwachsraten

Betrachtet man die Entwicklung in absoluten Zahlen, so ist insbesondere bei den aus Frankreich kommenden Einpendlern ein starker Anstieg zu registrieren. Bezogen auf die relative Veränderungsrate weisen jedoch die Grenzgänger aus Deutschland den höchsten Zuwachs aus: Im Zeitraum von 1990 bis 2004 stieg ihre Zahl jährlich um durchschnittlich 10,1 Prozent, dicht gefolgt von den Franzosen (durchschnittlich 9,8%). Mit einer durchschnittlichen Veränderungsrate pro Jahr in Höhe von 7 Prozent verläuft demgegenüber die Entwicklungsdynamik bei den aus Belgien kommenden Berufspendlern deutlich schwächer. Der höhere relative Zuwachs bei den Grenzgängern aus Deutschland zeigt sich besonders deutlich in jüngster Zeit: Während etwa im Zeitraum 2003 bis 2004 (jeweils zum 31. März) die Grenzgänger aus Frankreich und Belgien gegenüber dem Vorjahr um 3 bzw. 3,5 Prozent zugelegt haben, ist bei denen aus Deutschland ein Plus von 9,8 Prozent zu verzeichnen. In diesen Zahlen dürfte sich die in den letzten Jahren immer prekärer werdende Arbeitsmarktsituation in Deutschland insgesamt widerspiegeln. Angesichts kontinuierlich steigender Arbeitslosenzahlen bei anhaltender wirtschaftlicher Stagnation und einem weit reichenden, bisher jedoch kaum Erfolge zeigenden arbeitsmarktpolitischen Reformprozess („Hartz-Gesetze“) suchen offensichtlich immer mehr Deutsche nach Beschäftigungsalternativen im europäischen Ausland.³⁴ Die Arbeitsverwaltungen informieren derzeit auch im Rahmen von „Europa-Tagen“ verstärkt über die Arbeitsmarktbedingungen im europäischen Ausland. Zusätzlich bieten die Agenturen für Arbeit, auch in Trier und Saarbrücken, seit Januar 2005 insgesamt 15 regionale „Europaservice-Zentren“ an, die ständig zu den Themen Ausbildung, Studium und Arbeiten im europäischen Ausland beraten sollen.

Entwicklung der Grenzgängerbeschäftigung in Luxemburg 1990-2004 nach Herkunftsland

Herkunftsland	1990-2004*	2004/2003**
Deutschland	10,1	9,8
Frankreich	9,8	3,0
Belgien	7,0	3,5
Grenzgänger insgesamt	9,0	4,5

Quelle: IGSS / STATEC; * Jahresdurchschnitt; ** jeweils zum 31. März

³⁴ So konnte in jüngster Zeit ein sprunghafter Anstieg der deutschen Gastarbeiter in Österreich beobachtet werden: In den vergangenen fünf Jahren hat sich die Zahl deutscher Arbeitnehmer in Österreich von 21.336 in 2000 auf aktuell 45.616 Personen (Feb. 2005) mehr als verdoppelt. Bald werden sie nach den Ex-Jugoslawen die zweitstärkste Gruppe an ausländischen Arbeitskräften stellen. Es sind vor allem Ostdeutsche, die auf der Flucht vor der überproportional hohen Arbeitslosigkeit und der Konkurrenz polnischer Niedriglohnkräfte den Sprung ins Ausland wagen. Meist arbeiten sie im Hotel- und Gaststättengewerbe („Arbeiten, wo andere Urlaub machen“), aber auch Handwerker (z.B. Maurer oder Fliesenleger) zieht es immer stärker ins Ausland. Zielgebiet ist nicht nur Österreich, sondern der ganze Alpenraum. Seit Juni 2004 ist etwa der Schweizer Arbeitsmarkt für Bürger aus den alten EU-Ländern völlig geöffnet. Weggefallen ist damit auch die bisher geltende Privilegierung der Schweizer bei der Stellenvergabe. Auch werden Verträge mit EU-Bürgern nicht mehr vorrangig darauf überprüft, ob die üblichen Lohn- und Arbeitsbedingungen eingehalten werden. Was Schweizern dabei als Billigjob gilt, liegt in vielen Bereichen immer noch weit über dem ostdeutschen Lohnniveau (bzw. deutlich über „Hartz IV“), so dass sich (bei allen damit verbundenen arbeitspolitischen Bedenken) aus Sicht der Betroffenen der Sprung ins Ausland durchaus lohnt; zumal die heimischen Perspektiven gerade in Ostdeutschland derzeit und in naher Zukunft kaum Aussicht auf Besserung erkennen lassen. So versuchen auch die deutschen Arbeitsagenturen bereits seit einigen Jahren – verstärkt nun mit der Einrichtung der neuen „Europaservice-Zentren“ – Arbeitslose und Lehrstellensuchende ins europäische Ausland zu vermitteln (vgl. „Der Spiegel“: „Vom Plattenbau ins Paradies – Viele Ostdeutsche flüchten vor Hartz IV und lahmender Konjunktur in die Alpen“, Ausgabe Nr. 16 vom 18.04.05).

Überdurchschnittliche Zunahme der Grenzgänger aus dem Saarland

Betrachtet man auf Basis der verfügbaren Zahlen die Herkunftsgebiete der Grenzgänger innerhalb der Großregion, so bestätigen sich diese Entwicklungen auch im interregionalen Vergleich. Mit einem Plus von 12,6 Prozent gegenüber dem Vorjahr weisen insbesondere die aus dem Saarland kommenden Grenzgänger einen überproportional hohen Zuwachs auf, der auch deutlich über der Veränderungsrate für die aus Deutschland einpendelnden Arbeitnehmer insgesamt liegt. Dahinter folgt Rheinland-Pfalz mit einem ebenfalls überdurchschnittlich ausgeprägten Anstieg von plus 9,4 Prozent. Demgegenüber haben die aus Wallonien und Lothringen nach Luxemburg einpendelnden Grenzgänger mit 3,4 bzw. 2,9 Prozent deutlich geringere Zuwachsraten. Auffällig ist hier jedoch der überdurchschnittliche relative Anstieg der Einpendler aus der wallonischen Provinz Liège, der mit einem Plus von 9,1 Prozent direkt hinter Rheinland-Pfalz angesiedelt ist.

Einpendler nach Luxemburg aus dem Gebiet der Großregion 2003 und 2004

	2003	2004	Veränderung
Lorraine	53.537	55.112	2,9
Moselle	36.580	37.657	2,9
Meurthe-et-Moselle	15.739	16.191	2,9
Meuse	1.120	1.170	4,5
Vosges	98	94	-4,1
Wallonie	26.616	27.522	3,4
Brabant wallon	275	283	2,9
Hainaut	274	292	6,6
Liège	3.807	4.152	9,1
Luxembourg	21.632	22.128	2,3
Namur	628	667	6,2
Saarland	3.384	3.811	12,6
Rheinland-Pfalz	15.652	17.127	9,4
TOTAL	99.189	103.581	4,4

Quelle: INSEE (auf Basis von IGSS-Daten) / INAMI / IGSS
Wallonien: jeweils 30.06.; Saarland u. Rheinland-Pfalz: jeweils 31.03.

Ausweitung der Anwerbegebiete

Analysen von EURES/ADEM in Luxemburg auf Basis von IGSS-Daten haben gezeigt, dass sich die Anwerbegebiete für Grenzgänger in der Großregion zunehmend über deren Grenzen hinaus ausdehnen.³⁵ Danach lebten etwa zum Stichtag 31.03.2003:

- ▶ 2.793 (9,4%) der in Belgien wohnenden Grenzgänger nicht in den wallonischen Provinzen Luxembourg und Liège;
- ▶ 1.884 (3,4%) der in Frankreich wohnenden Grenzgänger nicht in den angrenzenden Départements (Ardennes, Meurthe-et-Moselle, Meuse).
- ▶ 2.730 (12,5%) der in Deutschland wohnenden Grenzgänger nicht in den Bundesländern Rheinland-Pfalz und Saarland.

Diese Fernpendler wohnen also nicht in den an Luxemburg angrenzenden Regionen und werden teilweise einmal pro Woche mit dem Flugzeug zur Arbeit nach Luxemburg eingeflogen. Laut EU-Verordnung gelten sie somit als Grenzgänger. Der Vergleich der Anwerbegebiete von Grenzgängern nach Luxemburg in den Jahren 1998 und 2003 macht die geographische Ausdehnung des Arbeitskräftepotentials und die hiermit verbundene Wohnortmobilität deutlich: Bspw. stieg in den südfranzösischen Regionen Languedoc-Roussillon, Rhône-

³⁵ Vgl. Les Cahiers transfrontaliers d'EURES, 1/2004, mars / avril sowie 3. IBA-Bericht vom Dez. 2004.

Alpes, Franche-Comté die Zahl der Grenzgänger nach Luxemburg überdurchschnittlich an, ebenso liegt der Zuwachs der Grenzgängerzahlen in den nordfranzösischen Regionen Nord – Pas-de-Calais, Picardie, Lorraine und Champagne-Ardenne im gleichen Zeitraum über dem Durchschnitt. Ähnliche Tendenzen sind für belgische Einpendler nach Luxemburg auszumachen.

Mehr als 7 Prozent der Einpendler nach Luxemburg kommen nicht aus der Großregion

Insgesamt kamen 2003 rund 6 Prozent der in Luxemburg beschäftigten Grenzgänger nicht aus dem Gebiet der Großregion, d.h. aus Wallonien, Lothringen, Rheinland-Pfalz oder dem Saarland.³⁶ Vergleicht man die Daten von 2003 mit den für 2004 verfügbaren Zahlen (unter der Einschränkung, dass diese aus unterschiedlichen Quellen stammen und nicht den gleichen Stichtagsbezug aufweisen), so scheint sich der Trend einer Ausweitung der Anwerbegebiete durchaus fortzusetzen: Danach kommen – unter Beachtung der statistischen Unschärfen – 2004 bereits mehr als 7 Prozent aller in Luxemburg beschäftigten Grenzgänger nicht aus dem unmittelbaren Gebiet der Großregion. Gleichwohl dürften diese saldierten Zahlen einer relativ großen Variationsbreite unterliegen und – insbesondere bei nur kurzfristiger Beschäftigung der Fernpendler in Luxemburg – durch gewisse Personalbewegungen (Zu- und Abgänge) bzw. einen gewissen Personalaustausch gekennzeichnet sein. Zudem zeigen Erfahrungen aus der Praxis, dass es bei einer längerfristigen Beschäftigung in Luxemburg nach einer gewissen Zeit zu einer Wohnortverlagerung kommt. In vielen Fällen werden dabei die ans Großherzogtum angrenzenden Gebiete des Herkunftslandes gewählt, da dort die Immobilienpreise in der Regel günstiger sind und auch Kinder etwa im jeweiligen nationalen Schulsystem verbleiben können.

Rund 1,5 Prozent aller Einpendler ins Großherzogtum sind Luxemburger

Steigende Immobilienpreise in Luxemburg und steuerliche Vorzüge in den angrenzenden Regionen haben nicht zuletzt dazu geführt, dass die Wohnortmobilität und damit die Zahl der so genannten „atypischen“ Grenzgänger im Steigen begriffen sind (vgl. ausführlich B.2.1). Für das Großherzogtum ist etwa zu konstatieren, dass zum Stichtag 31.03.2004 insgesamt 1.678 Luxemburger in ihr eigenes Land zur Arbeit einpendeln – das entspricht 1,5 Prozent aller Einpendler. Zwei Jahre zuvor waren es noch 1.410 Personen und im Jahr 2000 belief sich ihre Zahl auf ca. 1.210 Personen.

Trotz Ausweitung der Anwerbegebiete nach wie vor überwiegend kleinräumige Mobilität im direkten Grenzbereich

Trotz einer beobachtbaren Ausweitung der Anwerbegebiete beschränkt sich der Bewegungsradius der grenzüberschreitenden Berufspendler nach wie vor mehrheitlich auf die unmittelbaren Grenzregionen, d.h. es handelt sich um eine eher kleinräumige Mobilität. Von den aus Lothringen nach Luxemburg einpendelnden Grenzgängern kommen etwa 80 Prozent alleine aus dem unmittelbar an das Großherzogtum angrenzenden Gebiet um Thionville und Longwy; im Saarland sind knapp 84 Prozent in den grenznahen Landkreisen Merzig-Wadern und Saarlouis ansässig. In Wallonien machen die ins Großherzogtum pendelnden Grenzgänger aus den Provinzen Luxembourg und Liège sogar rund 95 Prozent aller Auspendler mit Zielgebiet Luxemburg aus. Insgesamt wohnen Grenzgänger, die täglich nach Luxemburg pendeln, im Schnitt maximal 30 km von der Grenze entfernt. Gemäß einer Studie der Universität

³⁶ Vgl. ebd.

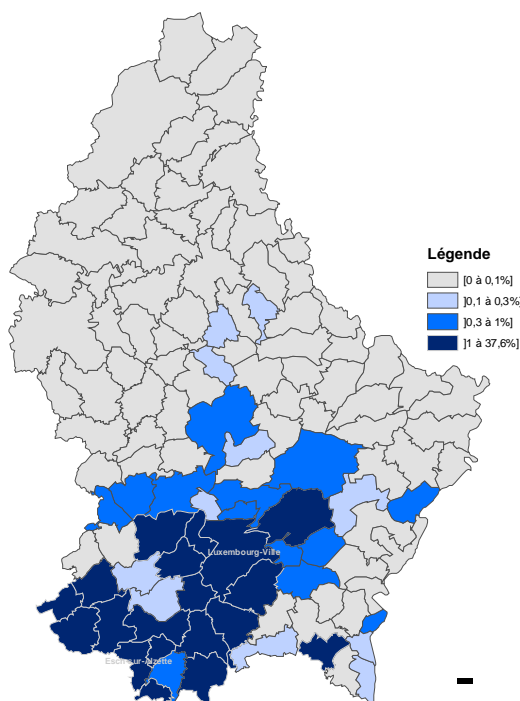
Luxemburg (Unité de recherche STADE)³⁷ sind Deutsche dabei am wenigsten mobil; sie ziehen allenfalls näher an Luxemburg heran, wechseln aber seltener die Region bzw. überschreiten seltener Staatsgrenzen. Grenzgänger aus Frankreich weisen demgegenüber im Vergleich die höchste Mobilität auf. Gerade im Moseltal ist eine wachsende Tendenz zu größeren Entfernungen zu beobachten, die bis nach Nancy reichen und damit bis zu 100 km Anfahrtswege mit sich bringen. Der Verlauf der Grenzgängerströme korrespondiert dabei mit den großen Verkehrsachsen, so etwa der A31 in Frankreich. D.h. es besteht generell die Tendenz bei Grenzgängern, sich da niederzulassen, wo es gute Verkehrsverbindungen gibt, die ein tägliches Pendeln mit einem noch vertretbaren Zeitaufwand auch ermöglichen.

Beschäftigungszonen der Grenzgänger in Luxemburg korrespondieren stark mit den Herkunftsregionen

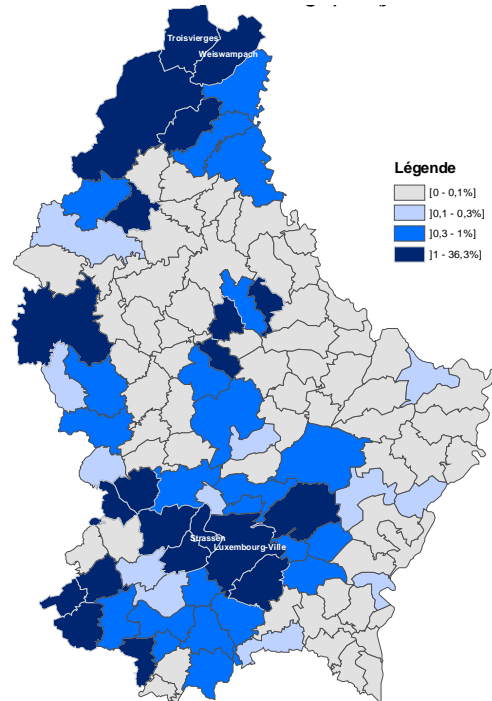
Der eher kleinräumige Bewegungsradius der Grenzgänger lässt sich nicht nur hinsichtlich der Herkunftsregionen nachzeichnen, sondern korrespondiert auch mit den jeweiligen Beschäftigungszonen in Luxemburg. Nach den Ergebnissen der bereits zitierten Untersuchung der Universität Luxemburg konzentrieren sich die Arbeitsorte der aus Frankreich kommenden Grenzgänger vornehmlich im Süden und insbesondere in Esch-sur-Alzette. Grenzgänger aus Belgien arbeiten demgegenüber vor allem im Norden und Westen des Großherzogtums und die aus Deutschland einpendelnden Grenzgänger sind vornehmlich im Osten Luxemburgs beschäftigt (vgl. Abbildungen).

Arbeitsorte der in Luxemburg beschäftigten Grenzgänger (Januar 2004)

Grenzgänger aus Frankreich

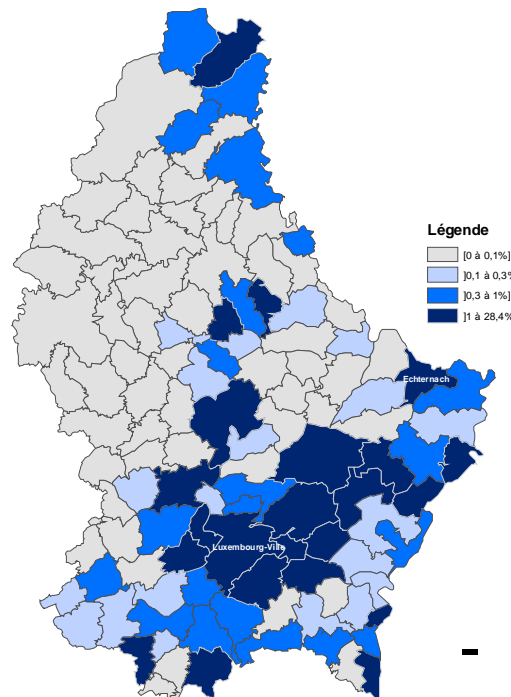


Grenzgänger aus Belgien



Quelle: Universität Luxemburg (nach den Daten der Administration des Contributions Directes)

³⁷ Vgl. Pigeron-Piroth, Isabelle: La mobilité des frontaliers travaillant au Luxembourg. Vortrag auf der Fachkonferenz von EURES/IBA „Sozioökonomische Dimensionen grenzüberschreitender Arbeitnehmermobilität“ am 14./15. März 2005 (Studie erscheint 2005).

Fortsetzung: Arbeitsorte der in Luxemburg beschäftigten Grenzgänger (Januar 2004)**Grenzgänger aus Deutschland**

Quelle: Universität Luxemburg (nach den Daten der Administration des Contributions Directes)

Mittlerweile deutliche Segmentierung des luxemburgischen Arbeitsmarktes

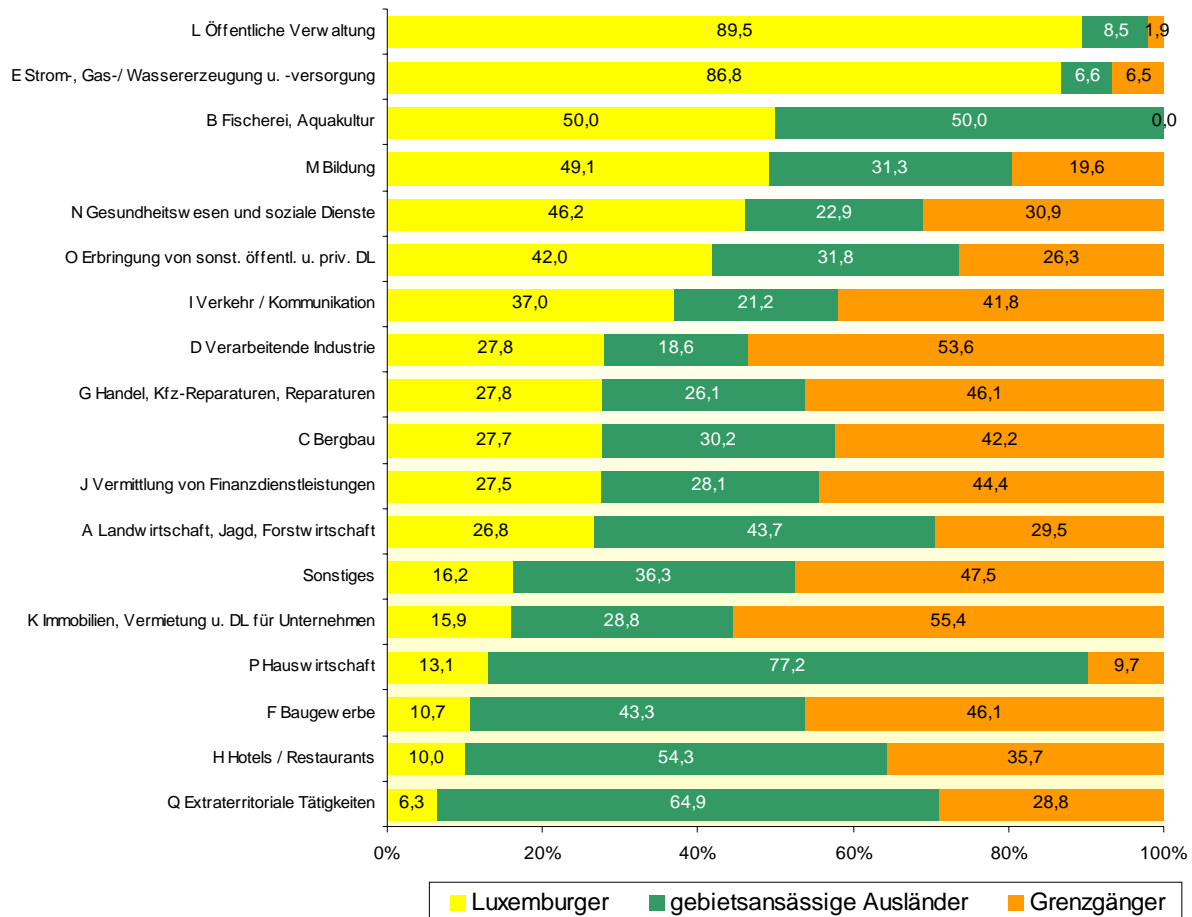
Der starke Rückgriff der luxemburgischen Wirtschaft auf Grenzgänger und zugewanderte ausländische Arbeitskräfte wird begleitet von einer mittlerweile recht deutlich sichtbaren Segmentierung des Arbeitsmarktes. So haben sich die Luxemburger überwiegend den geschützten Bereichen der öffentlichen Verwaltung und dem halböffentlichen Sektor zugewendet und dominieren diese Bereiche auch sehr deutlich: Rund ein Drittel aller luxemburgischen Staatsangehörigen arbeitet in der öffentlichen Verwaltung und stellt hier auch rund 90 Prozent aller Arbeitsplätze (vgl. Abbildung). Im Bereich „Strom, Gas-/Wassererzeugung und -versorgung“ sind 87 Prozent aller Beschäftigten Luxemburger und im Bereich Bildung sowie im Gesundheitswesen und den sozialen Diensten machen sie die Hälfte bzw. 46 Prozent aller Arbeitnehmer in diesen Sektoren aus. In anderen Wirtschaftsbereichen sind die Luxemburger dagegen fast nicht mehr vertreten. Ihr Anteil an den Arbeitnehmern im Baugewerbe, im Hotel- und Gaststättengewerbe oder in der Hauswirtschaft beläuft sich etwa mittlerweile nur noch auf rund 10 bis 13 Prozent.

Mehr als die Hälfte aller Beschäftigten in den unternehmensbezogenen Dienstleistungen und in der Industrie sind Grenzgänger

Demgegenüber sind mehr als die Hälfte aller Arbeitsplätze in den unternehmensbezogenen Dienstleistungen (55,4%) und im Verarbeitenden Gewerbe (53,6%) mit Grenzgängern besetzt. Es folgen – neben der nicht näher zu bestimmenden Kategorie „Sonstiges“ – das Baugewerbe und der Bereich Handel und Reparatur mit Anteilen von jeweils 46 Prozent, der Finanzdienstleistungssektor (44,4%), der Bereich Verkehr und Kommunikation (41,8%) so-

wie das Hotel- und Gaststättengewerbe (35,7%). Diese Zahlen machen die Abhängigkeit des Großherzogtums von den Arbeitskräften aus den Nachbarregionen deutlich.³⁸

In Luxemburg beschäftigte Arbeitnehmer nach Wirtschaftssectoren am 31. März 2004



Je nach Nationalität und Wohnsitzland gewisse Branchenschwerpunkte erkennbar

Auch bei den ausländischen Arbeitskräften sind je nach Staatsangehörigkeit und Wohnsitzland gewisse Branchenschwerpunkte feststellbar. So arbeitet etwa ein relativ hoher Anteil der im Großherzogtum wohnenden Portugiesen im Bausektor, während die Deutschen mit Wohnsitz Luxemburg mehrheitlich im Finanzwesen und in den unternehmensnahen Dienstleistungen beschäftigt sind.³⁹ Diese sektorielle „Spezialisierung“ der ausländischen Arbeitskräfte ist zum Teil auch darauf zurückzuführen, dass ausländische Unternehmen die Tendenz haben, ihre benötigten Arbeitskräfte jeweils im Herkunftsland zu rekrutieren: So folgen etwa die Deutschen den deutschen Banken ins Großherzogtum und der von Franzosen dominierte Handelssektor rekrutiert sein Personal vornehmlich in Frankreich.

³⁸ Vgl. 3. IBA-Bericht vom Dez. 2004.

³⁹ Vgl. STATEC (Hrsg.): Wirtschafts- und Gesellschaftsprofil Luxemburgs, März 2003, S. 41.

Zusammengenommen zeichnen sich zum Stichtag 31. März 2004 vor allem folgende Branchen durch einen überproportional hohen Ausländeranteil (Zugewanderte und Grenzgänger) aus:⁴⁰

- ▶ Hotel- und Gaststättengewerbe (90%)
- ▶ Baugewerbe (89%)
- ▶ Immobilien, Vermietung und Dienstleistungen für Unternehmen (84%)
- ▶ Finanzdienstleistungen (73%)
- ▶ Verarbeitendes Gewerbe (72%)

Anstieg der Grenzgängerbeschäftigung insbesondere in den unternehmensbezogenen Dienstleistungen, im Finanzwesen sowie im Bereich Transport und Kommunikation

Betrachtet man die Entwicklung der wirtschaftssektoriellen Verteilung der Grenzgänger in den vergangenen Jahren, so zeigen sich im Zeitraum von 1998 bis 2003 Veränderungen außer in der Industrie. Ein hoher Anstieg der Grenzgängerzahlen ist insbesondere im Bereich der unternehmensbezogenen Dienstleistungen (+ 8637), der Finanzdienstleistungen (+ 6365) sowie im Transport- und Kommunikationswesen (+ 4935) zu verzeichnen. Die geringe Veränderung der Grenzgängerzahlen in der Industrie erstaunt zunächst, jedoch ist die Verlagerung bestimmter Funktionsbereiche von Unternehmen in den Dienstleistungssektor zu berücksichtigen. Die Zahl der Einpendler aus Deutschland stieg zwischen 1998 und 2003 in allen Sektoren, insbesondere im Finanz- sowie Transport- und Kommunikationswesen. Dies gilt auch für die aus Frankreich kommenden Grenzgänger, jedoch sind sie zunehmend auch in den unternehmensbezogenen Dienstleistungen sowie im Bereich Handel und Reparatur anzutreffen. Auch Grenzgänger aus Belgien haben in diesen Sektoren sowie im Baugewerbe quantitativ zugelegt. Die Zahl der Luxemburger wuchs vor allem in der öffentlichen Verwaltung und im Gesundheitswesen stark an.⁴¹

Hoher Anteil von Grenzgängern unter den Zeitarbeitnehmern in Luxemburg

Eine von Grenzgängern dominierte Branche stellt ebenso die Zeitarbeit dar. Insgesamt sind ca. 1,6 Prozent aller Beschäftigten in Luxemburg Zeitarbeitnehmer, davon sind rund 80 Prozent Grenzgänger (2003).⁴² Seit 1999 hat sich die Zahl der Zeitarbeitnehmer in Luxemburg insgesamt von 3.737 Personen im Februar auf 7.139 Personen im Dezember 2003 mehr als verdoppelt.⁴³ Trotz des beobachtbaren Anstiegs der Zeitarbeitnehmer hat sich insbesondere in den Jahren 2001 und 2002 die Wachstumsdynamik spürbar verringert. Erst im Jahr 2003 ist wieder ein deutlicher Zuwachs zu verzeichnen (vgl. Tabelle).

Entwicklung der in Luxemburg beschäftigten Zeitarbeitnehmer 1998 bis 2003

	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Durchschnitt	3.861	5.421	6.096	6.501	6.521	7.135
Veränderung	-	+1.560	+675	+405	+20	+614

Quelle: EURES Luxembourg in Kooperation mit ADEM-CEPS/INSTEAD: L'intérim au Luxembourg. Un marché du travail au coeur de la Grande Région, Luxemburg im März 2005

⁴⁰ Vgl. Ministère du Travail et de l'emploi / Administration de l'emploi (ADEM): Les activités de l'administration de l'emploi en 2004, S. 10.

⁴¹ Les Cahiers transfrontaliers d'EURES. Nr. 1/2004, März/April.

⁴² Vgl. hier und im Folgenden: EURES Luxembourg in Kooperation mit ADEM-CEPS/INSTEAD: L'intérim au Luxembourg. Un marché du travail au coeur de la Grande Région, Luxemburg im März 2005.

⁴³ Vgl. ebd.

Diese Entwicklungen dürften vor allem auf folgende Faktoren zurückzuführen sein:

- ▶ Die Abschwächung der Wachstumsdynamik kann damit zusammenhängen, dass die Unternehmen mittlerweile einen festen Personalbestand aufgebaut haben.
- ▶ Zudem dürfte die Entwicklung von dem allgemeinen Mangel an Fachkräften auf dem luxemburgischen Arbeitsmarkt und der parallel zu beobachtenden Konjunkturverbesserung in den angrenzenden Regionen beeinflusst worden sein.
- ▶ Schließlich stellt gerade die Zeitarbeit einen sensiblen Indikator für die allgemeine Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung dar. In konjunkturell günstigen Zeiten steigt in der Regel parallel die Zahl der Zeitarbeitnehmer, während ein Abflauen der Konjunktur meist auch von einem zahlenmäßigen Rückgang der Zeitarbeitnehmer begleitet wird – so z.B. deutlich sichtbar im Jahr 2002 (vgl. Tabelle).

Eine zentrales Merkmal der Zeitarbeit sind ebenso die Schwankungen im Jahresverlauf, die sich der saisonbedingten Nachfrage der Unternehmen anpassen: Während zu Jahresbeginn die Zahl der Zeitarbeitnehmer relativ gering ist, steigt sie bis zum Sommer kontinuierlich an. In den Monaten Juli und August entwickeln sich die Zahlen leicht rückläufig, gefolgt von einem Anstieg im September. Bis Jahresende fallen die Zahlen wieder ab. Diese Entwicklung ist insbesondere auf das Baugewerbe zurückzuführen, in dem ein Viertel aller Zeitarbeitnehmer beschäftigt sind. Im Frühjahr und Sommer entstehen viele Baustellen; im Winter erschwert die Witterung die Bautätigkeit. Die leicht rückläufigen Zahlen gegen Mitte des Sommers entstehen durch Jahresurlaub, der in vielen kleinen und mittleren Unternehmen in diesem Zeitraum genommen wird.

Fast sieben von zehn Zeitarbeitnehmern in Luxemburg sind Franzosen

Knapp 70 Prozent aller Zeitarbeitnehmer sind Franzosen, wobei es sich zu 96 Prozent um Grenzgänger handelt. Es folgen Portugiesen, Italiener, Belgier sowie Luxemburger selbst. Deutsche bilden mit einem Anteil von 1,6 Prozent in 2003 derzeit das Schlusslicht, allerdings mit leichten Wachstumstendenzen, insbesondere unter den Grenzgängern.⁴⁴

Entwicklung der Zeitarbeitnehmer nach Nationalität (durchschnittliche Verteilung in %)

Nationalität	1999	2000	2001	2002	2003	Veränderung
Belgier	7,6	7,6	7,7	7,9	7,7	+0,1%
Deutsche	1,3	1,1	1,0	1,1	1,6	+0,3%
Franzosen	71,7	70,0	69,5	69,4	69,4	-1,3%
Luxemburger	2,8	3,4	2,8	2,4	1,9	-0,9%
Sonstige	16,6	17,9	19,0	19,2	19,4	+2,8%

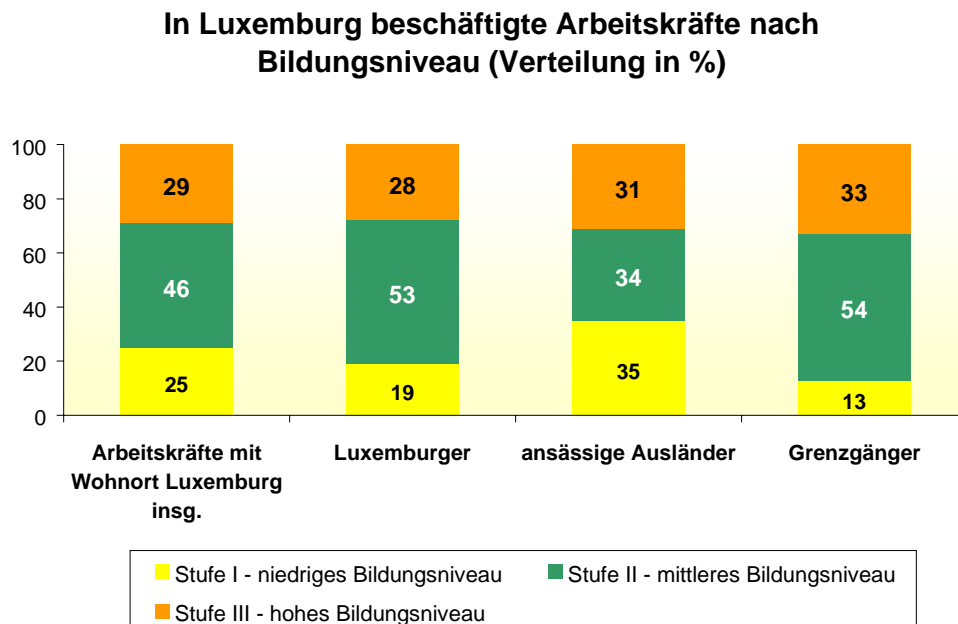
Quelle: IGSS – Berechnungen: F. Clément

Grenzgänger sind besser ausgebildet als in Luxemburg wohnhafte Arbeitskräfte

Neben den Beschäftigungsschwerpunkten der Grenzgänger im Vergleich zu den Arbeitnehmern am Wohnort sind insbesondere Unterschiede hinsichtlich des jeweiligen Qualifikationsniveaus interessant. Sie geben nicht zuletzt Auskunft darüber, inwieweit sich die verschiedenen Gruppen ergänzen oder ggf. verdrängen und in welchem qualitativen Ausmaß der luxemburgische Arbeitsmarkt auf das Arbeitskräftereservoir der umliegenden Regionen zurückgreift. So hat etwa eine aus dem Jahr 2003 stammende Studie von CEPS/INSTEAD in

⁴⁴ Vgl. ebd.

Kooperation mit STATEC zum Bildungsniveau der in Luxemburg beschäftigten Arbeitskräfte⁴⁵ gezeigt, dass die im Großherzogtum ansässigen Arbeitskräfte etwas schlechter ausgebildet sind als die Grenzgänger: So liegt der Anteil an Arbeitskräften mit einem niedrigen Bildungsabschluss der Stufe I in der luxemburgischen Bevölkerung merklich höher als bei den Grenzgängern (25% gegenüber 13%) und der Anteil mit einem mittleren Bildungsabschluss der Stufe II etwas niedriger (46% gegenüber 54%). Der höhere Anteil an Arbeitskräften mit einem niedrigen Bildungsabschluss wird dabei wesentlich beeinflusst von den in Luxemburg ansässigen ausländischen Arbeitskräften, die zu mehr als einem Drittel nur über einen Abschluss der Stufe I verfügen. Dies gilt insbesondere für die Portugiesen, deren Bildungsniveau zum Teil deutlich unter dem Schnitt der ausländischen Arbeitskräfte insgesamt angesiedelt ist. Nur relativ geringe Unterschiede zeigen sich hinsichtlich der Anteile an Arbeitskräften mit Hochschulabschluss gemäß der Stufe III; hier sind es die Luxemburger selbst, die mit einem Anteil von 28 Prozent gegenüber den beiden anderen Gruppen etwas abfallen.



Quelle: "Grenzgänger"-Studie, STATEC-CEPS/INSTEAD, 2003 / PSELL II / CEPS/INSTEAD, 2001

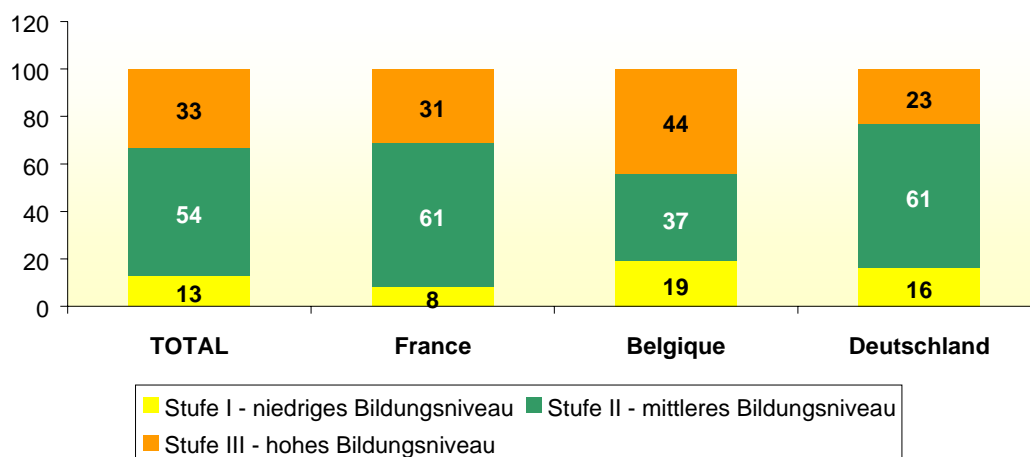
Grenzgänger aus Belgien mit dem höchsten Bildungsniveau

Relativ deutliche Unterschiede zeigen sich bei der Betrachtung des Bildungsniveaus der Grenzgänger nach Herkunftsland (vgl. Abbildung): Danach weisen die aus Belgien kommenden Grenzgänger mit 44 Prozent das höchste Bildungsniveau auf, gefolgt von den Einpendlern aus Frankreich (31%) und denen aus Deutschland (23%). Der niedrige Wert für die Grenzgänger aus Deutschland dürfte dabei nicht unwesentlich von den Besonderheiten des deutschen Bildungssystems beeinflusst sein, das in der zugrunde liegenden ISCED-Nomenklatur nur unzureichend abgebildet wird und das tatsächliche Bildungsniveau nicht hinreichend widerspiegelt. In der geschlechtsspezifischen Betrachtung der Grenzgänger fällt auf, dass der Anteil der weiblichen Arbeitskräfte mit Hochschulabschluss über dem ihrer männlichen Kollegen liegt (39 gegenüber 30%; ohne Abbildung).

⁴⁵ Vgl. Zanardelli, Mireille (CEPS/INSTEAD): Les niveaux de formation de la main-d'oeuvre active et potentielle au Grand-Duché de Luxembourg. Population & Emploi N°3, Juillet 2004.

Interessant ist ferner, dass die in Luxemburg wohnenden französischen, belgischen und deutschen Arbeitskräfte wesentlich häufiger über einen Hochschulabschluss verfügen als die Grenzgänger aus den jeweiligen Ländern (ohne Abbildung). Erhebliche Unterschiede zeigen sich insbesondere bei den Belgiern und bei den Deutschen: Während etwa mehr als die Hälfte (54%) der in Luxemburg ansässigen Deutschen einen Hochschulabschluss vorweisen können, gilt dies nur für 23 Prozent der Grenzgänger aus Deutschland. Bei den Belgiern sind die Relationen 81 zu 44 Prozent; bei den Franzosen sind es 47 gegenüber 31 Prozent.

**In Luxemburg beschäftigte Grenzgänger nach
Herkunftsland und Bildungsniveau (Verteilung in %)**



Quelle: "Grenzgänger"-Studie, STATEC-CEPS/INSTEAD, 2003

Zusätzlich ist in der Tendenz zu beobachten, dass die aus Frankreich und Belgien kommenden Grenzgänger über ein höheres Bildungsniveau verfügen als die jeweilige Bevölkerung dieser beiden Länder im Alter zwischen 25 und 64 Jahren. Für Deutschland lässt sich dieses Phänomen auf Basis der vorliegenden Zahlen jedoch nicht bestätigen; die aus Deutschland kommenden Grenzgänger weisen eine fast identische Bildungsstruktur auf wie die Wohnbevölkerung.

Luxemburgischer Arbeitsmarkt profitiert nicht nur quantitativ, sondern auch qualitativ von ausländischen Arbeitskräften

Zusammengenommen profitiert somit der luxemburgische Arbeitsmarkt nicht nur quantitativ, sondern ebenso qualitativ von den ins Land einpendelnden Grenzgängern. Diese tragen gemeinsam mit den eingewanderten Arbeitskräften auch zu einer Anpassung der Qualifikationsstruktur an den wirtschaftlichen Bedarf bei. Hinzu kommt ein weiterer Aspekt: Ausländische Arbeitskräfte weisen anteilig nicht nur ein höheres Bildungsniveau auf, sondern sind in der Regel auch jünger als die einheimischen Arbeitskräfte luxemburgischer Staatsangehörigkeit. Würde sich die Gesamtheit der Erwerbstätigen im Großherzogtum nur aus Luxemburgern zusammensetzen, läge das Durchschnittsalter bei 40 statt bei den tatsächlich zu registrierenden 37,8 Jahren (vgl. Tabelle).⁴⁶ So ist etwa jeder fünfte Erwerbstätige mit luxem-

⁴⁶ Vgl. Leduc, Kristell (CEPS/INSTEAD): Les caractéristiques démographiques des actifs occupés dans le secteur privé en mars 2003. Population & Emploi N°5, octobre 2004.

burgischer Staatsangehörigkeit 50 Jahre und älter; bei den im Großherzogtum wohnenden Ausländern beträgt dieser Anteil nur knapp 13 Prozent und bei den Grenzgängern sind es lediglich knapp 11 Prozent. Die spezifische Struktur und Zusammensetzung der Erwerbstätigen führt in der Folge dazu, dass der luxemburgische Arbeitsmarkt von Prozessen der Überalterung nicht so stark betroffen ist wie dies in den Nachbarländern zu beobachten ist.

Demographische Merkmale der Erwerbstätigen in Luxemburg nach Nationalität und Wohnsitzland im März 2003

	ansässige Luxemburger	ansässige Ausländer	Grenzgänger	Erwerbstätige insgesamt
Durchschnittsalter	40,0 Jahre	37,3 Jahre	37,0 Jahre	37,8 Jahre
Anteil der über 50-Jährigen (50+)	20,0%	12,9%	10,9%	13,6%

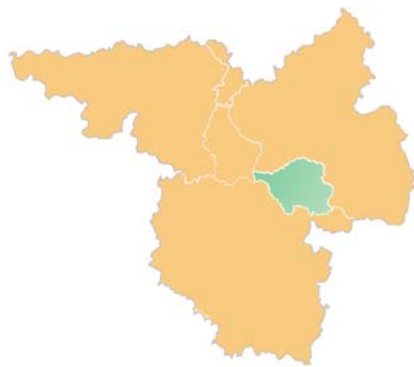
Quelle: IGSS (März 2003), Berechnungen CEPS/INSTEAD

Luxemburg aufgrund des anhaltenden Zustroms der merklich jüngeren Grenzgänger weniger stark von der Überalterung betroffen

Grenzgänger aus Frankreich weisen mit 36,7 Jahren den jüngsten Altersdurchschnitt auf, gefolgt von den aus Belgien kommenden Einpendlern (im Schnitt 37 Jahre alt). Demgegenüber erreichen die in Deutschland wohnenden Grenzgänger ebenso wie die in Luxemburg ansässigen Erwerbstätigen mit 38,1 bzw. 38,5 Jahren das höchste Durchschnittsalter. Wären die Grenzgänger ebenso wie die eingewanderten Arbeitskräfte nicht so jung, würde sich die Altersstruktur der Erwerbstätigen in Luxemburg kaum von der in den Nachbarregionen unterscheiden. Insbesondere in der Altersgruppe der 25- bis 49-Jährigen führt der Zustrom der Grenzgänger zu einer deutlichen Anteilserhöhung, die im Ergebnis die Erneuerung dieser Generationen sichert.⁴⁷ Setzen sich diese Tendenzen auch in Zukunft fort, so dürfte das Großherzogtum bei einer bis zum Jahr 2050 prognostizierten Zahl von ca. 300.000 Grenzgängern (dynamische Variante) zumindest mit Blick auf den Arbeitsmarkt deutlich weniger Probleme mit der demographischen Entwicklung haben als die Nachbarregionen.

⁴⁷ Vgl. ebd.

1.3 Saarland



- ▶ 1,06 Mio. Einwohner (01.01.2004)
- ▶ 458.000 Arbeitnehmer am Arbeitsort (2003)
- ▶ 51.473 BIP je Erwerbstätigen (2003)
- ▶ Beschäftigungsquote (Eurostat AKE) 60,6% (2003); Frauen (53,3%; Jugendliche: 43,5%; Ältere (55+): 28,5%
- ▶ Arbeitslosenquote: 8,2% (Eurostat AKE, 2003)
- ▶ 21.212 grenzüberschreitende Einpendler (30.06.04, Großregion einschl. NL), Tendenz fallend
- ▶ Ca. 4.811 grenzüberschreitende Auspendler, Tendenz steigend

Seit Jahren Bevölkerungsrückgang im Saarland

Mit 1.061.376 Einwohnern im Jahr 2004 (1. Januar) auf einer Fläche von 2.569 km² hat das Saarland einen Anteil von 9,4 Prozent an der Bevölkerung der Großregion und stellt knapp 4 Prozent der Gesamtfläche. Damit ist das Saarland die flächenmäßig kleinste Region im Gebiet der Großregion, weist aber mit 415 Einwohnern je km² die mit Abstand größte Bevölkerungsdichte auf. Aufgrund eines ausgeprägten Geburtendefizits, das Anfang der 1990er Jahre durch Wanderungsgewinne vor allem aus Mittel- und Osteuropa zwar abgeschwächt, nicht jedoch ausgeglichen werden konnte, ist die saarländische Einwohnerzahl seit Jahren rückläufig. Neben der niedrigen Geburtenrate – die geringste innerhalb der Großregion – ist insbesondere problematisch, dass das Saarland vor allem in der mittleren, zumeist hoch qualifizierten Altersgruppe beständige Wanderungsverluste zu registrieren hat – eine Abwanderung, die vor allem arbeitsmarktbedingt ist. Folge ist, dass im Saarland der bundesweite Bevölkerungstrend heftiger und früher auftritt. Nach den jüngsten Prognosen des Statistischen Landesamtes ist im Jahr 2030 an der Saar eine Einwohnerzahl von nur noch 926.000 Personen zu erwarten⁴⁸ – nur die neuen Bundesländer rechnen mit einem relativ noch stärkeren Bevölkerungsrückgang. Auf Kreisebene fallen insbesondere für den Landkreis Neunkirchen sowie für den Stadtverband Saarbrücken die Prognosen ungünstig aus, während etwa der Landkreis Merzig-Wadern merklich besser abschneidet. Neben dem Bevölkerungsrückgang wird das Saarland zudem mit einer starken Überalterung konfrontiert: Immer mehr älteren stehen immer weniger jüngere Menschen gegenüber. Bereits heute verzeichnet die saarländische Bevölkerung im Bundesvergleich einen der höchsten Anteile in der Altersgruppe der über 65-Jährigen.

Beträchtlicher wirtschaftlicher Strukturwandel in den vergangenen Jahrzehnten

Das mehr als 100 Jahre von der Montanindustrie geprägte Saarland hat in den vergangenen 20 bis 30 Jahren wie kaum eine andere Region in der Bundesrepublik einen beträchtlichen wirtschaftlichen Strukturwandel vollzogen. Bereits seit Ende der 1960er Jahre – also deutlich früher als etwa Lothringen – begegnete das Saarland der Krise in der Montanwirtschaft durch den Aufbau eines neuen Industriegeflechts, das sich wesentlich auf wichtige Ansiedlungserfolge im Bereich der Automobilindustrie (Hersteller und Zulieferer) stützte. Meist handelte es sich – ähnlich wie in Lothringen – um Zweigstellen und Niederlassungen großer

⁴⁸ Vgl. Barth, Johannes: Bevölkerungsvorausberechnung für das Saarland, in: Statistisches Monatsheft Saarland, Juni 2004, S. 3-13.

Konzerne mit einer starken internationalen Ausrichtung. Ab Mitte der 1980er Jahre erfolgte in der bis dato in erster Linie auf Re-Industrialisierung zielenden regionalen Strukturpolitik ein Kurswechsel in Richtung einer stärkeren Tertiarisierung hin zu Service- und Dienstleistungsunternehmen und der Förderung zukunftsfähiger technologieorientierter Wirtschaftszweige – nicht zuletzt um den aufgrund des (alt)industriell geprägten Wirtschaftsgefüchts im Bundesvergleich teilweise erheblichen Rückstand im tertiären Sektor aufzuholen. Zentraler Stellhebel zur Beschleunigung des strukturellen Wandels wurde die Forschungs- und Technologiepolitik über den Aufbau anwendungs- und wirtschaftsnaher Forschungsschwerpunkte und entsprechender Studienangebote an den Hochschulen im Bereich Umwelttechnik, Medizintechnik, Verfahrens- und Prozesstechnik, Informatik, Werkstoffentwicklung und Elektrotechnik. Hinzu kamen Technologietransferstellen sowie Existenzgründer- und Starterzentren, um auf Basis dieser Forschungsinfrastruktur die Schaffung hoch qualifizierter Arbeitsplätze zu fördern und die Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit der Wirtschaft zu stärken.⁴⁹

Mittlerweile hat sich die saarländische Wirtschaftsstruktur hinsichtlich ihres Tertiarisierungsgrades weitgehend an den deutschen Durchschnitt angepasst. Der tertiäre Sektor, und hier insbesondere die Bereiche Verkehr und Nachrichtenübermittlung, Finanzierung, Vermietung und Unternehmensdienstleistungen, liefert heute auch im Saarland den größten Beitrag zur Wertschöpfung der Wirtschaft und der Beschäftigung. Im Jahr 2003 stellten die Dienstleistungsbereiche rund 68 Prozent der insgesamt 458.000 Arbeitnehmer am Arbeitsort und erbrachten 69,6 Prozent des Wirtschaftsvolumens. 27,8 Prozent wurden alleine im Bereich der unternehmensnahen Dienstleistungen erwirtschaftet – das ist der höchste Wert im interregionalen Vergleich. Daneben ist jedoch auch die Industrie nach wie vor von großer Bedeutung. In 2003 waren rund 31 Prozent aller saarländischen Lohn- und Gehaltsempfänger im Produzierenden Gewerbe beschäftigt, das rund 30 Prozent zur gesamten Wertschöpfung beiträgt. Wichtige industrielle Stützpfeiler sind die Metallerzeugung und -bearbeitung, der Maschinenbau sowie vor allem die Kraftfahrzeug-Produktion. In der Automobilindustrie arbeiten einschließlich der Zulieferer mittlerweile rund 40 Prozent aller Industriebeschäftigten. Die saarländische Wirtschaft insgesamt erzielte im Jahr 2003 ein Bruttoinlandsprodukt von 51.473 Euro je Erwerbstätigen – trotz der positiven und im Bundesvergleich überdurchschnittlichen Wirtschaftsentwicklung in den vorangegangenen Jahren (bis 2002) liegt das Saarland damit in der Großregion an letzter Stelle.⁵⁰

Niedrigste Beschäftigungsquote der Älteren innerhalb der Großregion

Mit einer Gesamtbeschäftigungsquote der 15- bis 64-Jährigen von 60,6 Prozent im Jahr 2003 liegt das Saarland leicht unter dem Schnitt in der Großregion (61,3%). Weitgehend auf gleichem Niveau bewegt sich die Beschäftigungsquote der Frauen (53,3%), merklich darunter ist jedoch mit nur 28,5 Prozent die Beschäftigungsquote der Älteren (55+) angesiedelt – Folge der lange Zeit vorherrschenden Praxis der Frühverrentung, mit deren Hilfe im Saarland der massive Personalabbau in den altindustriellen Wirtschaftsbereichen abgefedert wurde. Hinter Rheinland-Pfalz an zweiter Stelle innerhalb der Großregion rangiert das Saarland jedoch bei der Beschäftigungsquote der Jugendlichen im Alter von 15- bis 24 Jahren (43,5%).

⁴⁹ Vgl. Matthäi, Ingrid: Regionale Ansiedlungs- und Strukturpolitik im Spannungsfeld von Konkurrenz und Kooperation – am Beispiel der Grenzregionen Saarland und Lothringen, ISO-Mitteilungen Nr. 2, September 2003, S. 10-25.

⁵⁰ Datenquellen: Statistisches Jahrbuch Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz-Wallonie 2004 der Statistischen Ämter der Großregion, Dezember 2004.

Auch mit einer Arbeitslosenquote laut Eurostat von 8,2 Prozent im Jahr 2003 bewegt sich das Saarland im Mittelfeld der Regionen.⁵¹

Weiterhin angespannte Arbeitsmarktsituation

Trotz der im Bundesvergleich überdurchschnittlichen Wachstumserfolge der Saar-Wirtschaft in den Jahren 2001 und 2002 verschlechtert sich seit 2002 die Stimmung am saarländischen Arbeitsmarkt – wenngleich die Entwicklung noch günstiger verlief als im Bundestrend. Erreichte die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Arbeitsort Saarland im Jahr 2001 (30.06.) mit rund 357.000 ihren Höchststand, so sank diese in der Folgezeit kontinuierlich auf nunmehr 344.685 Personen Ende Juni 2004.⁵² Vor allem im Verarbeitenden Gewerbe, im Baugewerbe, im Bergbau sowie im Handel sind Arbeitsplätze verloren gegangen. Auch der Dienstleistungssektor, bis zum Jahr 2002 noch wesentlicher Beschäftigungsmotor an der Saar, hat im Jahr 2003 Personal abgebaut und konnte auch in 2004 aufgrund nur sehr geringfügiger Zuwächse die Verluste der traditionellen Wirtschaftsbereiche nicht mehr kompensieren. Da gleichzeitig auch die Kräftenachfrage der saarländischen Wirtschaft deutlich zusammenschmolz, hat der Druck auf den Arbeitsmarkt kaum nachgelassen.

Durchschnittlich waren nach Angaben der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz – Saarland der Bundesagentur für Arbeit im Jahr 2004 an der Saar insgesamt 45.900 Frauen und Männer arbeitslos gemeldet, 1.800 weniger als im Vorjahr. Die Arbeitslosenquote – bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen – sank von 9,5 Prozent im Jahr 2003 auf 9,2 Prozent im Jahr 2004. Die Bandbreite der regionalen Arbeitslosenquote reichte von 5,4 Prozent im Raum Heusweiler und 6,9 Prozent im Raum St. Wendel bis hin zu 14,1 Prozent im Großraum Saarbrücken. Angesichts der anhaltenden Konjunkturschwäche und der schwachen Binnennachfrage dürfte so bald im Saarland wie auch bundesweit keine nachhaltige Besserung am Arbeitsmarkt zu erwarten sein – zumal seit Januar 2005 mit der Umsetzung des so genannten Hartz-IV-Gesetzes im Zuge des arbeitsmarktpolitischen Reformprozesses eine deutliche Ausweitung der registrierten Arbeitslosigkeit einhergeht. Seitdem sind zwar nicht mehr Menschen arbeitslos geworden. Aber durch die Einbeziehung der bisher nicht berücksichtigten erwerbsfähigen Sozialhilfebezieher und deren Angehörigen bildet die Arbeitslosenstatistik das tatsächliche Niveau der Arbeitslosigkeit nun stärker ab. Dies gilt insbesondere für die Arbeitslosigkeit Jüngerer, Älterer und Geringqualifizierter. Mitte März 2005 wurden im Saarland nach Angaben der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit insgesamt 56.700 Arbeitslose gezählt. Das entspricht einer Arbeitslosenquote von 11,3 Prozent.

Beträchtliches Ausmaß an Pendlerbewegungen im Saarland

Zum Stichtag 30.06.2004 arbeiteten im Saarland 21.212 grenzüberschreitende Berufspendler aus Frankreich, Luxemburg, Belgien oder den Niederlanden, darunter 34,6 Prozent Frauen. Diesen Einpendlern stehen nach den verfügbaren Daten schätzungsweise 4.811 grenzüberschreitende Auspendler aus dem Saarland gegenüber, die ihren Arbeitsplatz in Luxemburg oder Lothringen haben.

⁵¹ Vgl. 3. IBA-Bericht vom Dez. 2003.

⁵² Zu berücksichtigen ist, dass im März 2002 wegen einer sachlich nicht richtigen Zuordnung die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Saarland um die in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer französischer, belgischer und luxemburgischer Leiharbeitsfirmen nach unten korrigiert wurde (-3.850). Der reale Beschäftigungsverlust im Zeitraum von 2001 bis 2002 ist geringer ausgefallen.

Bezogen auf die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort machen die grenzüberschreitenden Einpendler aus Frankreich, Luxemburg, Belgien oder den Niederlanden einen Anteil von rund 6,2 Prozent aus. Hinzu kommen noch weitere 245 Einpendler aus dem sonstigen Ausland⁵³ sowie – quantitativ am bedeutsamsten – 29.803 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte, die ihren Wohnort in einem anderen Bundesland haben. Mit 21.790 Personen macht dabei Rheinland-Pfalz den größten Anteil aus (73%). Zusammengekommen haben Ende Juni 2004 knapp 15 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort ihren Wohnort außerhalb des Saarlandes (insgesamt 51.260 Einpendler). Das Ausmaß der Pendlerbewegungen ins Saarland ist somit beträchtlich.

Pendlerbewegungen im Saarland (Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter) im Jahr 2004

am Arbeitsort (30.06.2004)	am Wohnort (30.06.2004)	Einpendler (30.06.2004)				Auspendler	
		insg.	Großregion*	übriges Bundesgebiet	übriges Ausland	Großregion (31.03.2004 / 2001)**	übriges Bundesgebiet (30.06.2004)
344.682	316.571	51.260	21.212	29.803	245	4.811	23.149

Quelle: Bundesagentur für Arbeit / IGSS (31.03.2004) / INSEE (2001)

* Frankreich, Belgien, Luxemburg (zusammen 21.193) sowie einschl. Niederlande (19 Personen)

** nur Zahlen für Luxemburg (IGSS zum 31.03.2004) und Lothringen verfügbar (INSEE 2001); da diese Arbeitnehmer aufgrund ihrer Beschäftigung im Ausland nicht in Deutschland sozialversichert sind, sind sie auch in der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort nicht enthalten – dementsprechend differiert der Pendlersaldo.

Weitaus geringer ist demgegenüber die Gesamtzahl der Auspendler. Fasst man – unter Beachtung statistischer Unschärfen – die verfügbaren Daten zusammen, so stehen den 51.260 Einpendlern schätzungsweise rund 28.000 Auspendler gegenüber, d.h. also Arbeitnehmer, die im Saarland wohnen, ihren Arbeitsplatz jedoch außerhalb haben. Die weit überwiegende Mehrheit orientiert sich dabei in Richtung Bundesgebiet, und zwar vornehmlich nach Rheinland-Pfalz (12.028 Personen bzw. 52%), gefolgt von Baden-Württemberg, Hessen und Nordrhein-Westfalen.

Wachsende Zahl von Grenzgängern aus dem Saarland in Richtung Luxemburg

Von den schätzungsweise 4.811 Grenzgängern aus dem Saarland zieht es rund 80 Prozent (3.811) in Richtung Luxemburg. Zu den sonstigen Zielgebieten im Ausland liegen kaum Informationen vor. Für Lothringen wird die Zahl der Berufspendler aus dem Saarland auf ca. 1.000 Personen beziffert, wobei dieser Wert noch aus dem Jahr 2001 stammt. Angesichts des niedrigeren Lohnniveaus in Frankreich⁵⁴ ist jedoch nach wie vor davon auszugehen, dass die Beschäftigung von Saarländern in Lothringen so gut wie keine Rolle spielt. Zwar sind in Lothringen 215 deutsche Unternehmen angesiedelt, wovon sich allein 163 Firmen im grenznahen Raum Moselle befinden, jedoch zählen zu den dort beschäftigten rund 16.000 Personen kaum Deutsche.⁵⁵

Wie in den übrigen Regionen auch ist für die aus dem Saarland kommenden Grenzgänger Luxemburg das bevorzugte Zielgebiet – und dies mit steigender Tendenz und überdurch-

⁵³ Das Saarland steht hinsichtlich der absoluten Zahl an Einpendlern aus dem Ausland mit insgesamt 21.457 Personen bundesweit an dritter Stelle hinter Baden-Württemberg (32.533) und Nordrhein-Westfalen (23.427; jeweils 30.06.04); bezogen auf den Anteil der Einpendler an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort rangiert es jedoch mit Abstand an erster Position.

⁵⁴ Zu den Einkommensunterschieden vgl. Kap. B.2.3.3

⁵⁵ Vgl. <http://www.moselle-capem.com> (letzter Zugriff: 23.04.2005)

schnittlichen Zuwachsraten: Nach den Daten der luxemburgischen Sozialversicherung IGSS weisen die Einpendler aus dem Saarland im Zeitraum von 31. März 2003 bis 31. März 2004 mit einem Plus von 12,6 Prozent von allen Grenzgängern den höchsten Zuwachs auf (vgl. hierzu Kap. B.1.2). Neben den attraktiveren Entlohnungsbedingungen (höhere Netto-Gehälter) dürfte dieser Anstieg vor allem in der anhaltend schlechten Arbeitsmarktsituation im Lande begründet sein, von der zunehmend auch qualifizierte Fachkräfte und Akademiker betroffen sind.

Mehr als zwei Drittel der saarländischen Grenzgänger nach Luxemburg kommen aus dem Kreis Merzig-Wadern

Eine Aufgliederung der aus dem Saarland kommenden Grenzgänger mit Zielgebiet Luxemburg zeigt, dass mehr als zwei Drittel (69,3%) alleine in dem direkt an der Grenze gelegenen Landkreis Merzig-Wadern ansässig sind – also auch hier überwiegt die kleinräumige Mobilität. Es folgt der ebenfalls grenznahe Kreis Saarlouis mit einem Anteil von 14,5 Prozent. Beide Kreise stellen somit zusammen knapp 84 Prozent aller saarländischen Auspendler ins Großherzogtum.

Grenzgänger aus dem Saarland in Richtung Luxemburg nach Landkreisen (31.03.2004)

Landkreise	Anzahl	Prozent
Stadtverband Saarbrücken	315	8,3
Saar-Pfalz-Kreis	52	1,4
Landkreis Neunkirchen	154	4,0
Landkreis St. Wendel	98	2,6
Landkreis Merzig-Wadern	2.640	69,3
Landkreis Saarlouis	552	14,5
Insgesamt	3.811	100,0

Quelle: IGSS, Berechnungen INFO-Institut

Saarland nach Luxemburg mit der höchsten Zahl grenzüberschreitender Einpendler

Nach Luxemburg weist das Saarland die höchste Zahl an Einpendlern auf. Grenzgänger aus Frankreich stellen dabei mit insgesamt 21.086 Personen zum Stichtag 30.06.2004 mehr als 99 Prozent der Einpendler. Demgegenüber fallen die aus Belgien (66 Personen), Luxemburg (41) oder den Niederlanden kommenden Berufspendler kaum ins Gewicht.

Exkurs: Entwicklung des Grenzgängerwesens zwischen Lothringen und dem Saarland im historischen Kontext⁵⁶

Die engen Arbeitsmarktverflechtungen und das Grenzgängerwesen zwischen dem Saarland und Lothringen fußen auf einer langen Tradition, die bis zum Beginn des 20. Jahrhunderts zurückreicht und wesentlich von der Montanindustrie getragen wurde. Waren es in den Anfängen des Grenzgängerwesens bis in die Nachkriegszeit hinein jedoch vorwiegend Saarländer (meist Bergleute), die nach Lothringen pendelten, so erfuhren die Grenzgängerströme nach der politischen Angliederung des Saarlandes an die Bundesrepublik Deutschland und infolge der Ende der 1950er Jahre einsetzenden Steinkohlekrise eine neue Ausrichtung. Zwischen 1959 und 1961 ging die Zahl der überwiegend im lothringischen Kohlebecken beschäftigten Saarländer stark zurück; etwa in gleichem Maße wuchs der Strom der ins Saarland pendelnden Lothringer. Aufgrund seiner breiteren Palette im Bereich der weiterverarbei-

⁵⁶ Vgl. Wandres, Michael: Grenzbedingte Faktoren der saarländisch-lothringischen Kulturlandschaft - dargestellt am Beispiel der Grenzgänger dieses Raumes. Universität des Saarlandes, Diplomarbeit, Saarbrücken 1986.

tenden Industrie konnte das Saarland die Krise besser abfedern und war in der Lage, nicht nur die ehemaligen saarländischen Grenzgänger, sondern auch in verstärktem Maße Lothringer zu beschäftigen. Insbesondere Saarbrücken erlangte als einziges Oberzentrum der grenznahen Region eine übergeordnete Rolle für den regionalen Arbeitsmarkt. Diesem Wirtschafts- und Beschäftigungszentrum stand jenseits der Grenze im Département Moselle nichts Vergleichbares gegenüber. Dieser Hintergrund deutet die Ursachen für das Anwachsen der Zahl der lothringischen Grenzgänger im Jahr 1966 auf 7.000 an. Dabei waren es weniger bessere Verdienstmöglichkeiten, die oft als ursächlich betrachtet wurden, als vielmehr der Personalabbau in lothringischen Kohlegruben und das Fehlen von Alternativen auf dem lothringischen Arbeitsmarkt. Bis zum Jahr 1972 – unterbrochen durch konjunkturelle Schwankungen und die beginnende Umstrukturierung der saarländischen Montanindustrie – erreichten die lothringischen Grenzgänger im Saarland die Rekordzahl von über 11.000. In diesem Zeitraum kam es an der Saar zu industriellen Neugründungen, wie z.B. Ford in Saarlouis oder Michelin in Homburg, von deren Arbeitskräftebedarf auch die Grenzgänger profitierten und die bis zum heutigen Zeitpunkt eine wichtige Rolle für den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt spielen.

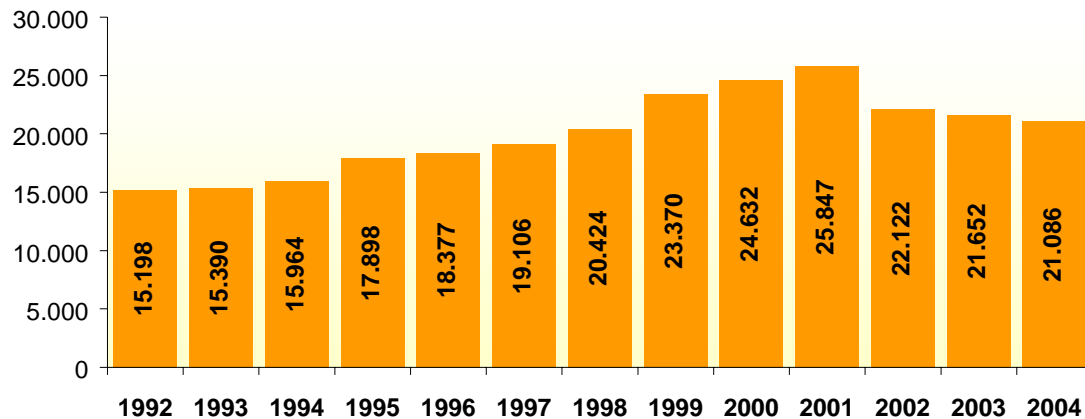
Aufgrund des in 1973 einsetzenden weltweiten Konjunkturtiefs und den spürbar werdenden Auswirkungen der Stahlkrise fiel bis zum Jahr 1979 die Zahl der lothringischen Grenzgänger im Saarland auf 8.194 ab. Dieser Abwärtstrend betraf vor allem das Verarbeitende Gewerbe und auch überwiegend Frauen, die hier seit Ende der 1960er Jahre Beschäftigungsmöglichkeiten fanden. In der Folgezeit stieg die Gesamtzahl der lothringischen Grenzgänger dann wiederum leicht an und erreichte mit 9.733 im Jahr 1981 ein Zwischenhoch, was auf die Entwicklung im Verarbeitenden Gewerbe zurückzuführen ist. Im weiteren Verlauf der 1980er Jahre sank die Zahl der lothringischen Grenzgänger bedingt durch einen weiteren Personalabbau im Verarbeitenden Gewerbe und auch im Dienstleistungsbereich leicht, aber kontinuierlich. In der saarländischen Wirtschaft wurden zwar viele Investitionen vorgenommen; diese zielten jedoch vorzugsweise auf die Rationalisierung und Automation von Arbeitsprozessen, was einen geringeren Personalbedarf zur Folge hatte. Seit Ende der 1980er Jahre bis Ende der 1990er Jahre erfuhr die Grenzgängerbeschäftigung dann aufgrund der wieder boomenden Automobilindustrie und der zunehmenden Verlagerung der Beschäftigung hin zum Dienstleistungssektor wieder einen Auftrieb – wenngleich die Industrie weiterhin klarer Beschäftigungsschwerpunkt blieb.

Entwicklung der ins Saarland einpendelnden Grenzgänger aus Frankreich von 1992 bis 2004

Betrachtet man die jüngere Entwicklung im Zeitraum von 1992 bis 2004, so fallen folgende Trends ins Auge: Bis zum Jahr 1998 stieg die Zahl der aus Frankreich einpendelnden Grenzgänger kontinuierlich – mit einem Zwischenhoch in 1995 – von 15.198 auf 20.424 Personen an. Im Jahr 1999 kam es dann zu einem sprunghaften Anstieg, der aber wesentlich auf eine Änderung in der statistischen Erfassung zurückzuführen ist: Bis zum Jahr 1999 war ein beachtlicher Anteil der lothringischen Grenzgänger im Rahmen von „630-DM-Jobs“ (geringfügige Beschäftigung) beschäftigt, die bis dahin nicht in der amtlichen Statistik erfasst wurden. Davon betroffen waren insbesondere die Frauen: Lag in den vorangegangenen Jahren der Frauenanteil unter den Grenzgängern aus Frankreich beständig unter der 30-Prozent-Marke, so belief er sich nach dieser Änderung auf Werte zwischen 34 und 35 Prozent (34,7% in 2004). Insofern ist die „Feminisierung“ des Grenzgängerwesens zumindest im

Saarland in erster Linie darauf zurückzuführen, dass die registrierte Beschäftigung nun stärker die realen Bedingungen widerspiegelt – speziell im Bereich der prekären Beschäftigungsverhältnisse.

**Ins Saarland einpendelnde Grenzgänger aus Frankreich
1992-2004 (jeweils 30.06.)**



Quelle: Statistisches Landesamt Saarland

Seit 2001 Rückgang der Grenzgänger aus Frankreich

Im Jahr 2001 erreichten die Einpendlerzahlen dann mit insgesamt 25.847 aus Frankreich kommenden Grenzgängern ihren vorläufigen Höchststand. Der im Folgejahr zu verzeichnende überproportional hohe Rückgang (-14,4%) ist dabei wiederum in erster Linie auf statistische Korrekturen zurückzuführen.⁵⁷ Gleichwohl ist auch ein realer Rückgang der im Saarland beschäftigten französischen Grenzgänger zu registrieren – dies zeigen nicht zuletzt die Zahlen der Folgejahre. In Reaktion auf die stagnierende wirtschaftliche Entwicklung und die zunehmenden Arbeitsmarktprobleme haben sich offensichtlich die jungen Lothringer zunehmend von den deutschen Regionen abgewendet. Stattdessen orientieren sich diese nun vornehmlich – und in wachsendem Maße – in Richtung Luxemburg (vgl. hierzu Kap. B.1.6), das mit attraktiveren und vielfältigeren Beschäftigungsmöglichkeiten, gerade auch im tertiären Sektor, aufwarten kann. Eine weitere Erklärung für den Rückgang der lothringischen Grenzgänger ins Saarland dürfte ebenso in den wachsenden Sprachbarrieren bestehen. In den nachrückenden Generationen ist eine deutliche Abnahme der Beherrschung des lothringischen Dialekts zu verzeichnen. Damit schwindet aber auch die wesentliche Basis für die deutsche Sprachkompetenz. So sind auch die im Saarland beschäftigten lothringischen Grenzgänger merklich älter als die nach Luxemburg pendelnden Lothringer und unterscheiden sich kaum vom Altersdurchschnitt ihrer deutschen Kollegen.

⁵⁷ Bis zum Jahr 2001 wurden die in Deutschland beschäftigten französischen Zeitarbeitnehmer verwaltungstechnisch im Saarland zusammengefasst (Arbeitsamtsbezirk Saarbrücken). Diese – sachlich unkorrekte – Zuordnung wurde im März 2002 korrigiert und die Beschäftigten der Zeitarbeitsfirmen wurden von nun an am Unternehmensstandort geführt. Von dieser Änderung waren ca. 3.000 französische Grenzgänger betroffen, weshalb im Zeitraum von 2001 bis 2002 an der Saar die Einpendlerzahlen aus Frankreich überproportional stark gesunken sind (vgl. 3. IBA-Bericht vom Dez. 2004).

Zuwachs lediglich bei den „atypischen“ Grenzgängern

Weiterhin im Steigen begriffen ist in den vergangenen Jahren lediglich die Wohnortmobilität der Deutschen in Richtung Lothringen, d.h. die Zahl der Saarländer, die sich auf der lothringischen Seite der Grenze niedergelassen haben und zu ihrem angestammten Arbeitsplatz ins Saarland zurückpendeln. Diese so genannten atypischen Grenzgänger machen an der Saar mittlerweile fast ein Drittel der aus Frankreich kommenden Grenzgänger aus (32% bzw. 6.767 Personen zum Stichtag 30.06.2004), (vgl. ausführlich Kap. B.2.1).

Fast die Hälfte der Grenzgänger aus Frankreich im Verarbeitenden Gewerbe tätig

Anders als in Luxemburg, wo nur rund 18 Prozent aller aus Frankreich kommenden Grenzgänger in der Industrie tätig sind, ist das Verarbeitende Gewerbe im Saarland klarer Beschäftigungsschwerpunkt der Grenzgänger aus dem Nachbarland. Bleiben die „atypischen“ Grenzgänger unberücksichtigt, so sind knapp 56 Prozent aller nicht-deutschen Einpendler aus Frankreich im Verarbeitenden Gewerbe beschäftigt. Mit 16,2 bzw. 12,2 Prozent folgen die unternehmensnahen Dienstleistungen sowie der Handel. Auf diese drei Wirtschaftsbereiche zusammen entfallen 84 Prozent aller französischen Einpendler. Darüber hinaus erreichen noch das Baugewerbe sowie der Bereich Verkehr- und Nachrichtenübermittlung mit 4,5 bzw. 4,7 Prozent nennenswerte Anteile, während die übrigen Branchen so gut wie keine Rolle spielen.

Im Saarland beschäftigte Grenzgänger aus Frankreich am 30. Juni 2004 nach Wirtschaftsbereichen

Wirtschaftsbereich (NACE)	sozialversicherungs- pflichtig Be- schäftigte insg.		darunter: Einpendler aus Frankreich					
			Insgesamt		davon Deutsche		davon Nicht- Deutsche	
	Anzahl	Vertei- lung (%)	Anzahl	Vertei- lung (%)	Anzahl	Vertei- lung (%)	Anzahl	Vertei- lung (%)
A Land- und Forstwirtschaft	1.516	0,4	41	0,2	19	0,3	22	0,2
C Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	7.458	2,2	226	1,1	152	2,2	74	0,5
D Verarbeitendes Gewerbe	100.679	29,2	10.098	47,9	2.131	31,5	7.966	55,7
E Energie- und Wasserversor- gung	4.117	1,2	83	0,4	67	1,0	16	0,1
F Baugewerbe	19.322	5,6	934	4,4	296	4,4	638	4,5
G Handel, Instandhaltung und Reparatur	52.602	15,3	2.987	14,2	1.242	18,4	1.744	12,2
H Gastgewerbe	7.064	2,0	336	1,6	122	1,8	214	1,5
I Verkehr und Nachrichten- übermittlung	14.630	4,2	1.031	4,9	353	5,2	677	4,7
J Kredit- und Versicherungs- gewerbe	12.832	3,7	400	1,9	346	5,1	54	0,4
K Grundstücks-/ Wohnungs- wesen, Vermietung bewegl. Sachen	38.711	11,2	3.097	14,7	784	11,6	2.311	16,1
L Öffentl. Verwaltung, Verteid., Sozialvers.	19.282	5,6	169	0,8	137	2,0	32	0,2
M Erziehung und Unterricht	10.739	3,1	174	0,8	98	1,4	75	0,5
N Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	43.448	12,6	1.054	5,0	748	11,1	306	2,1
O Erbringung v. sonst. öffentl. u. priv. Dienstleistungen	11.818	3,4	441	2,1	265	3,9	176	1,2
P Private Haushalte mit Haus- personal	289	0,1	11	0,1	5	0,1	6	0,0
Q Exterritoriale Org. und Kör- perschaften	13	0,0	4	0,0	*	*	*	*
Saarland insgesamt	344.682	100,0	21.086	100,0	6.767	100,0	14.313	100,0

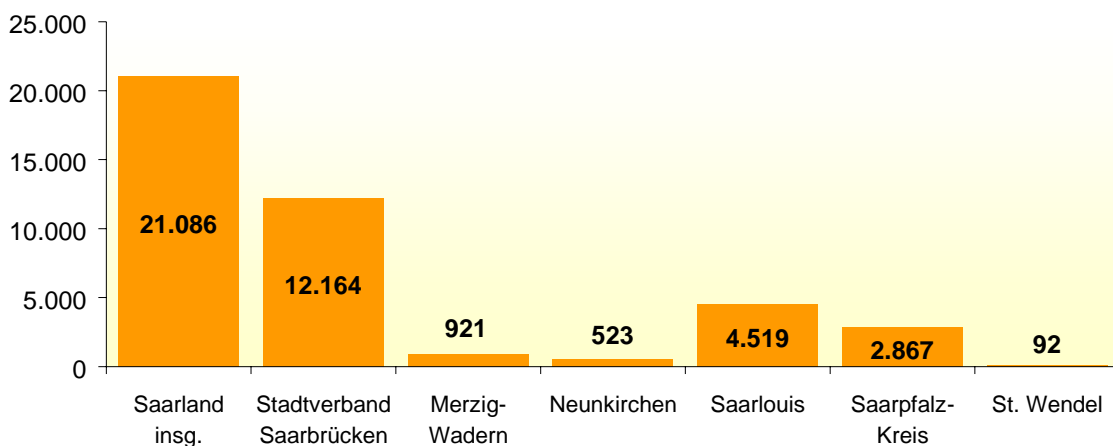
Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit

Aus datenschutzrechtlichen Bestimmungen wurden Werte < 3 mit * gekennzeichnet.

Mehr als die Hälfte der Grenzgänger aus Frankreich arbeitet im Stadtverband Saarbrücken

Betrachtet man die Arbeitsorte der aus Frankreich kommenden Grenzgänger, so ist eine deutliche Konzentration im Stadtverband Saarbrücken festzustellen: Mehr als die Hälfte (57,7%) ist in Unternehmen beschäftigt, die im Ballungsraum um die grenznahe saarländische Landeshauptstadt angesiedelt sind. Zwar haben hier 40 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten an der Saar ihren Arbeitsplatz; gleichwohl verweist diese Differenz erneut auf den eher kleinräumigen Bewegungsradius der Grenzgänger.

Ins Saarland einpendelnde Grenzgänger aus Frankreich am 30.06.2004 nach Arbeitsort (Kreisebene)

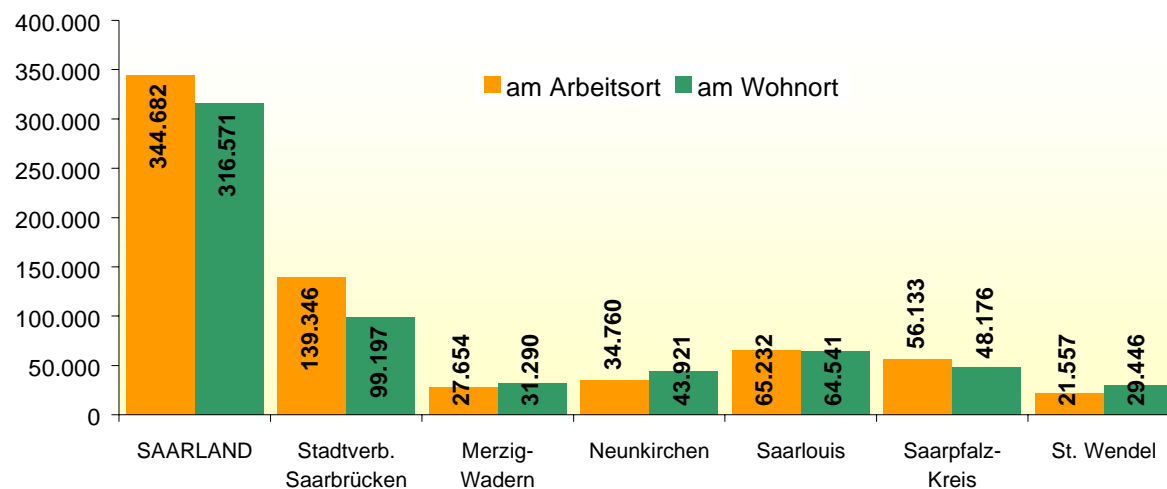


Quelle: Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit

Beträchtliches Ausmaß der Pendlerbewegungen im Großraum Saarbrücken

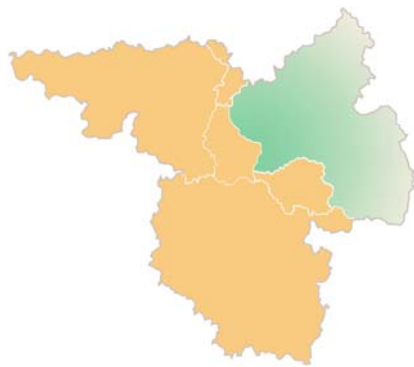
Die Pendlerbewegungen im Großraum Saarbrücken haben insgesamt ein beträchtliches Ausmaß angenommen, nicht nur wegen der Grenzgänger: Ende Juni 2004 arbeiteten im Stadtverband insgesamt 139.346 Menschen, die in Deutschland sozialversichert waren – 40.149 davon waren Einpendler. Hinzu kommen Beamte, Selbstständige, Ausbildungs-, Einkaufs- und Freizeitpendler, die in ihrer Gesamtheit statistisch kaum zu erfassen sind. Die überwiegende Mehrheit hat die saarländische Landeshauptstadt zum Ziel, wobei hier dann auch noch die Einpendler aus den umliegenden Gemeinden des Stadtverbandes hinzukommen, die in Saarbrücken ihren Arbeitsplatz haben. Zusammengenommen muss Saarbrücken mit seinen rund 180.000 Einwohnern einen Pendlerstrom von ca. 100.000 Menschen bewältigen, die jeden Tag aus dem gesamten Saarland und aus Frankreich in die Stadt kommen. Diese Einpendler sorgen für rund die Hälfte des Saarbrücker Verkehrs. Im Ergebnis gehört Saarbrücken zu den Städten mit den höchsten Pendlerquoten der Bundesrepublik.⁵⁸

⁵⁸ Vgl. Saarbrücker Zeitung vom 04.03.05: „Reifen zermalmen Millionen von Euro – Saarbrücken Kopf an Kopf mit Frankfurt“.

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort und am Wohnort im Saarland (Kreisebene) am 30.06.2004

Quelle: Statistisches Landesamt Saarland

1.4 Rheinland-Pfalz



- ▶ 4,059 Mio. Einwohner (01.01.2004)
- ▶ 1,537 Mio. Arbeitnehmer am Arbeitsort (2003)
- ▶ 53.335 Euro BIP je Erwerbstätigen (2003)
- ▶ Beschäftigungsquote (Eurostat AKE) 66,8% (2003); Frauen: 59,1%; Jugendliche: 47,1%; Ältere (55+): 39,5%
- ▶ Arbeitslosenquote: 6,3% (Eurostat AKE, 2003)
- ▶ 5.351 grenzüberschreitende Einpendler (30.06.2004, Großregion), Tendenz fallend
- ▶ ca. 17.247 grenzüberschreitende Auspendler, Tendenz steigend

Gegenwärtig noch positive Bevölkerungsentwicklung bei steigender Überalterung

Mit 4,059 Mio. Einwohnern im Jahr 2004 (1. Januar) auf einer Fläche von 19.853 km² hat Rheinland-Pfalz einen Anteil von rund 36 Prozent an der Bevölkerung der Großregion und stellt 30,4 Prozent der Gesamtfläche. Damit ist Rheinland-Pfalz das bevölkerungsreichste Gebiet innerhalb der Großregion. Anders als im Saarland verläuft die Bevölkerungsentwicklung in Rheinland-Pfalz aufgrund des hohen Wanderungsüberschusses weiterhin positiv. Seit 1987 ist die Bevölkerung mit einer mittleren jährlichen Rate von 0,7 Prozent ohne Unterbrechung gestiegen.⁵⁹ Gleichwohl ist auch in Rheinland-Pfalz zukünftig mit einem Rückgang der Einwohnerzahl zu rechnen, wobei sich die einzelnen Regionen sehr unterschiedlich entwickeln werden. Nach den Prognosen des Statistischen Landesamtes wird die Gesamtbevölkerung bei konstanter Geburtenrate, steigender Lebenserwartung und einem langfristig ausgeglichenen Wanderungssaldo im Jahr 2020 um rund 236.000 Personen sinken und bis zum Jahr 2030 ist ein Rückgang um mehr als 460.000 Einwohner zu erwarten.⁶⁰ Trotz hoher Wanderungsüberschüsse steigt in Rheinland-Pfalz seit Mitte der 1990er Jahre der Bevölkerungsanteil der älteren Menschen und die Überalterung zeigt sich schon heute sehr deutlich. Seit 2002 ist die Erwerbsbevölkerung der 40- bis 60-Jährigen bereits in der Mehrheit. Da der demographische Alterungsprozess in Rheinland-Pfalz somit bereits in der gegenwärtigen Altersstruktur angelegt ist, wird dieser in Zukunft auch durch die Nettozuwanderung nicht abgeschwächt werden können.⁶¹

Überdurchschnittliche Beschäftigungsquote, auch bei Frauen, Jugendlichen, Älteren

Mit einer Beschäftigungsquote der 15- bis 64-Jährigen von 66,8 Prozent im Jahr 2003 rangiert Rheinland-Pfalz in der Großregion an erster Stelle. Zum Teil weit überdurchschnittlich ausgeprägt sind ebenso die Beschäftigungsquoten der Frauen (59,1%), der Jugendlichen (47,1%) sowie der Älteren (39,5%).⁶² Ähnlich wie das Saarland schneidet Rheinland-Pfalz beim Bruttoinlandsprodukt jedoch schlechter ab als die übrigen Regionen der Großregion: Mit einem BIP von 53.335 liegt Rheinland-Pfalz an zweitletzter Position vor dem Saarland. Im Jahr 2003 registrierte Rheinland-Pfalz 1,537 Mio. Arbeitnehmer am Arbeitsort und stellt damit innerhalb der Großregion knapp 39 Prozent aller Lohn- und Gehaltsempfänger. Knapp

⁵⁹ Vgl. Statistische Monatshefte Rheinland-Pfalz 10/2003.

⁶⁰ Datenquelle: Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz (Hrsg.): Rheinland-Pfalz 2050. Zeitreihen, Strukturdaten, Analysen. Bd. I. Bevölkerungsentwicklung und -struktur, Bad Ems, November 2002.

⁶¹ Vgl. Statistische Monatshefte Rheinland-Pfalz 10/2003.

⁶² Vgl. 3. IBA-Bericht vom Dez. 2004.

70 Prozent aller Arbeitnehmer sind mittlerweile im Dienstleistungssektor (einschl. Handel) beschäftigt, der zwei Drittel der nominalen Bruttowertschöpfung des Landes erwirtschaftet. Auch in Rheinland-Pfalz haben sich die herkömmlichen Wirtschaftsstrukturen in den letzten 25 Jahren deutlich in Richtung Tertiärisierung verschoben. Rund 29 Prozent aller Arbeitnehmer entfallen auf den industriellen Sektor, der 32 Prozent des Wirtschaftsvolumens erbringt.⁶³

Rheinland-pfälzische Wirtschaft: sehr vielfältig, aber mit großen regionalen Unterschieden

Die rheinland-pfälzische Wirtschaft ist äußerst vielfältig, bildet aber keinen einheitlichen Wirtschaftsraum. Die wirtschaftlichen Zentren des Landes liegen entlang der Rheinschiene, während der Westen – weitgehend übereinstimmend mit dem Gebiet Trier/Westpfalz – durch seine Lage im Grenzland in seiner wirtschaftlichen Entwicklung gegenüber dem Land wie dem Bund Aufholbedarf hat. Das Verarbeitende Gewerbe dominiert entlang der Rheinschiene: Maschinen- und Fahrzeugbau in Mainz und in der Südpfalz (dort mittlerweile wichtigster Arbeitgeber) sowie die chemische Industrie in Ludwigshafen. Die chemische und kunststoffverarbeitende Industrie ist der mit Abstand größte industrielle Arbeitgeber im Land und erwirtschaftet rund ein Drittel der Industrieumsätze. Trotz einer Reihe bedeutender Großunternehmen ist der Mittelstand starker Pfeiler und Rückgrat der rheinland-pfälzischen Wirtschaft.⁶⁴ Auch die Exportorientierung ist stark ausgeprägt; das Verarbeitende Gewerbe erzielt 45 Prozent seines Umsatzes im Außenhandel und erreicht damit innerhalb der Großregion nach Wallonien die zweithöchste Exportquote.⁶⁵ Daneben ist auch der land- und forstwirtschaftliche Bereich von Bedeutung – Rheinland-Pfalz ist mit knapp zwei Dritteln der Rebfläche die wichtigste Weinbauregion Deutschlands und ein bedeutender Holzproduzent. Auch der Fremdenverkehr spielt eine zunehmend größere Rolle und bietet gerade auch in den strukturell eher schwach entwickelten Regionen neue Perspektiven.⁶⁶ Eine wesentliche Rolle in der wirtschaftlichen Entwicklung von Rheinland-Pfalz kommt dem Militär zu: Rheinland-Pfalz war und ist unter den westlichen Bundesländern von der größten Konzentration militärischer Einrichtungen gekennzeichnet. Seit 1989 gingen jedoch durch die Schließung und Verkleinerung von Militäreinrichtungen 78.950 militärische und 24.420 zivile Stellen verloren. Hinzu kommt ein Verlust von etwa 50.000 Arbeitsplätzen in indirekt betroffenen Branchen wie Handel, Gastronomie und Handwerk. Insgesamt belaufen sich die wirtschaftlichen Auswirkungen des Truppenabbaus auf 1,636 Milliarden Euro an Bruttowertschöpfung pro Jahr. Die Verluste betrafen die besonders strukturschwachen Gebiete im Westen des Landes.⁶⁷

Anhaltender Druck auf den Arbeitsmarkt

Das Bruttoinlandsprodukt ist im vergangenen Jahr in Rheinland-Pfalz – nach der Stagnation in 2003 – vor allem auch durch positive Impulse aus den Dienstleistungsbranchen deutlich gewachsen. Ersten vorläufigen Berechnungen zufolge hat sich die Summe der im Land erbrachten wirtschaftlichen Leistungen gegenüber dem Vorjahr real um 2 Prozent erhöht – das entspricht dem stärksten Anstieg seit dem Jahr 2000, womit die Entwicklung in Rheinland-

⁶³ Datenquellen: Statistisches Jahrbuch Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz-Wallonie 2004 der Statistischen Ämter der Großregion, Dezember 2004.

⁶⁴ Vgl. EURES SLLR (Hrsg.): Regionalprofil Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz, 2002, S. 57.

⁶⁵ Datenquelle: Statistisches Jahrbuch Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz-Wallonie 2004.

⁶⁶ Vgl. EURES SLLR (Hrsg.): Regionalprofil Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz, 2002, S. 57.

⁶⁷ Vgl. www.konversion.com

Pfalz günstiger verlief als im Bundesdurchschnitt (+1,7%).⁶⁸ Trotz der konjunkturellen Erholung zeigt sich dagegen auf dem Arbeitsmarkt keine Entspannung und die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist weiter rückläufig. Im Oktober 2004 waren in Rheinland-Pfalz insgesamt 1,176 Millionen Personen sozialversicherungspflichtig beschäftigt, 0,8 Prozent weniger als ein Jahr zuvor. Insbesondere im Verarbeitenden Gewerbe, im Baugewerbe sowie im Handel sind weitere Verluste zu verzeichnen, wohingegen die Entwicklung im Dienstleistungsbereich positiv verlief. In nahezu allen Wirtschaftsbereichen zeigten sich die Unternehmen jedoch weniger einstellungsbereit und meldeten 6 Prozent weniger Stellenangebote als im Jahr zuvor. Etwa konstant blieb nach Angaben der Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit die Zahl der Arbeitslosen mit insgesamt 155.100 Frauen und Männern im Jahresdurchschnitt. Die Arbeitslosenquote – berechnet auf Basis aller zivilen Erwerbspersonen – lag 2004 mit 8,1 Prozent um 0,5 Prozentpunkte höher als zwölf Monate zuvor. Am niedrigsten war die Arbeitslosigkeit in eher ländlich geprägten Regionen, in strukturschwachen oder stark industriell geprägten Gebieten war sie dagegen deutlich höher. Die mit Abstand niedrigste Quote erreichte im Jahresmittel etwa Prüm mit 5,0 Prozent, während Pirmasens mit 12,4 Prozent nach wie vor das Schlusslicht bildet.

Rheinland-Pfalz mit negativem Pendlersaldo

Zum Stichtag 30.06.2004 arbeiteten in Rheinland-Pfalz 5.351 grenzüberschreitende Berufspendler aus Frankreich, Luxemburg, Belgien oder den Niederlanden. Darunter sind 24,1 Prozent Frauen, also ein weit unterdurchschnittlicher Wert (Großregion insgesamt: 31,4%). Diesen Einpendlern stehen nach den verfügbaren Daten 17.247 grenzüberschreitende Auspendler gegenüber, die in Rheinland-Pfalz wohnen, ihren Arbeitsplatz aber in Luxemburg oder in Lothringen haben. Bezogen auf die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort machen die aus Frankreich, Luxemburg, Belgien oder den Niederlanden einpendelnden Grenzgänger einen Anteil von lediglich 0,5 Prozent aus – neben Lothringen dürfte dies der niedrigste Wert in der ganzen Großregion sein. Hinzu kommen noch 578 weitere aus dem übrigen Ausland einpendelnde Grenzgänger, die jedoch quantitativ kaum ins Gewicht fallen. Weitaus bedeutender für Rheinland-Pfalz sind die aus dem übrigen Bundesgebiet kommenden Einpendler. Zusammen handelt es sich um 110.110 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, die in Rheinland-Pfalz arbeiten, jedoch in einem anderen Bundesland wohnen. Die Saarländer stehen dabei mit 12.028 Einpendlern erst an vierter Stelle hinter Hessen (34.965), Baden-Württemberg (25.249) und Nordrhein-Westfalen (21.053). Zusammengenommen haben Ende Juni 2004 rund 10 Prozent aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ihren Wohnort außerhalb von Rheinland-Pfalz. Im Vergleich zum Saarland sind dies knapp 5 Prozentpunkte weniger.

⁶⁸ Vgl. Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz: Die rheinland-pfälzische Wirtschaft 2004, in: Statistische Monatshefte Rheinland-Pfalz, Nr. 4 / 2005.

Pendlerbewegungen in Rheinland-Pfalz (Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter) im Jahr 2004

am Arbeitsort (30.06.2004)	am Wohnort (30.06.2004)	Einpendler (30.06.2004)				Auspendler	
		insg.	Großregion*	übriges Bundesgebiet	übriges Ausland	Großregion (31.03.2004 / 2001)**	übriges Bundesgebiet (30.06.2004)
1.163.523	1.289.505	116.423	5.351	110.110	962	17.247	242.405

Quelle: Bundesagentur für Arbeit / IGSS (31.03.2004) / INSEE (2001)

* Frankreich, Belgien, Luxemburg sowie einschl. Niederlande.

** nur Zahlen für Luxemburg (IGSS zum 31.03.2004) und Lothringen verfügbar (INSEE 2001); da diese Arbeitnehmer aufgrund ihrer Beschäftigung im Ausland nicht in Deutschland sozialversichert sind, sind sie auch in der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort nicht enthalten – dementsprechend differiert der Pendlersaldo.

Weitaus größer ist demgegenüber die Gesamtzahl der Auspendler. Fasst man – unter Beachtung statistischer Unschärfen – die verfügbaren Daten zusammen, so stehen den 116.423 Einpendlern schätzungsweise rund 260.000 Auspendler gegenüber, d.h. also Arbeitnehmer, die in Rheinland-Pfalz wohnen, ihren Arbeitsplatz jedoch entweder in einem anderen Bundesland oder im Ausland haben. Wie auch im Saarland, orientiert sich ebenso in Rheinland-Pfalz die weit überwiegende Mehrheit der Auspendler in Richtung Bundesgebiet, und zwar vornehmlich nach Hessen (84.189), gefolgt von Baden-Württemberg (68.430), Nordrhein-Westfalen (54.596) sowie dem Saarland (21.790).

Starker Anstieg der Grenzgänger aus Rheinland-Pfalz nach Luxemburg

Ein deutlicher Zuwachs ist bei den grenzüberschreitenden Auspendlern festzustellen: Mitte 2004 waren es insgesamt 17.247 Arbeitnehmer, die in Rheinland-Pfalz wohnen, aber in Lothringen und vor allem in Luxemburg arbeiten. Für Lothringen wird die Zahl der Berufspendler aus Rheinland-Pfalz auf ca. 120 Personen beziffert, wobei dieser Wert jedoch noch aus dem Jahr 2001 stammt. Wesentlich bedeutsamer ist demgegenüber das Zielgebiet Luxemburg: Gemäß den Daten der luxemburgischen Sozialversicherung IGSS waren zum Stichtag 31.03.2004 insgesamt 17.127 Arbeitnehmer aus Rheinland-Pfalz im Großherzogtum beschäftigt – 9,4 Prozent mehr als im Vorjahr (15.652). Nach dem Saarland (+12,6%) ist dies der höchste Zuwachs von allen Grenzgängern aus der Großregion mit Zielort Luxemburg (vgl. Kap. B.1.2). Diese Pendler haben ihren Wohnort überwiegend in den unmittelbar an der luxemburgischen Grenze gelegenen Gebieten um Trier und Bitburg-Prüm.

Rund 94 Prozent aller Grenzgänger nach Rheinland-Pfalz kommen aus Frankreich

Von den 5.351 nach Rheinland-Pfalz einpendelnden Grenzgängern aus dem weiteren Gebiet der Großregion⁶⁹ kommen rund 94 Prozent aus Frankreich, darunter sind 19,2 Prozent mit deutscher Staatsbürgerschaft (965 Personen). Gegenüber den Einpendlern aus Frankreich fallen die Grenzgänger aus Belgien (156), Luxemburg (124) oder den Niederlanden (47) kaum ins Gewicht. Da unter den Einpendlern aus diesen Ländern mehr als die Hälfte (55,4% bzw. zusammen 181 Personen) die deutsche Staatsangehörigkeit haben, dürfte es sich eher um Fälle von Wohnortmobilität handeln, d.h. also um so genannte atypische Grenzgänger.

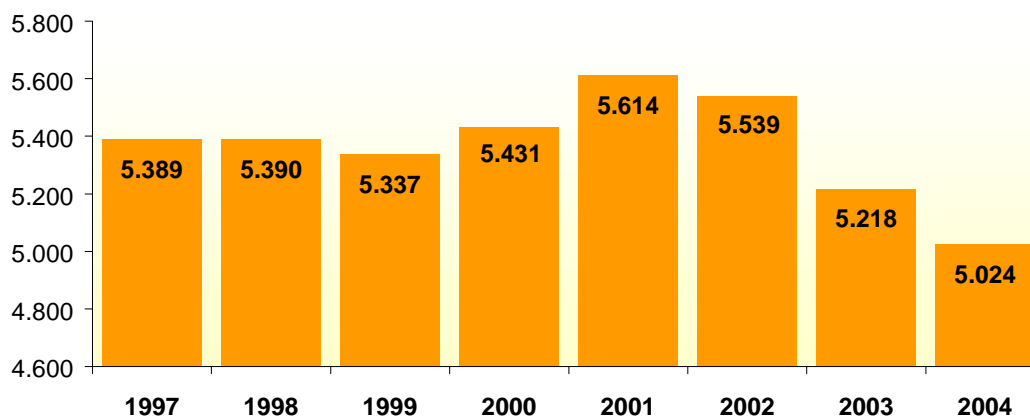
Deutlicher Rückgang der Einpendler aus Frankreich

Betrachtet man die Entwicklung der aus Frankreich nach Rheinland-Pfalz einpendelnden Grenzgänger im Zeitverlauf, so ist im Jahr 2001 – ähnlich wie im Saarland – mit 5.614 Arbeitnehmern ein vorläufiger Höchststand zu verzeichnen. Danach fällt ihre Zahl jedoch deut-

⁶⁹ Hier einschl. Niederlande.

lich ab auf insgesamt 5.024 Personen Ende Juni 2004 – das entspricht gegenüber 2001 einem Minus von 10,5 Prozent.⁷⁰

Nach Rheinland-Pfalz einpendelnde Grenzgänger aus Frankreich 1997-2004 (jeweils 30.06.)



Quelle: Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit

Mehrzahl der aus Frankreich nach Rheinland-Pfalz einpendelnden Grenzgänger dürfte aus dem Elsass kommen

Differenziert nach Arbeitsorten zeigt sich wie in den anderen Regionen eine starke Konzentration der Grenzgänger in den grenznahen Gebieten. Die Aufgliederung nach Kreisen macht dabei ebenfalls deutlich, dass die überwiegende Mehrheit der aus Frankreich kommenden Einpendler nach Rheinland-Pfalz weniger in Lothringen, als vielmehr im Elsass ansässig sein dürfte, d.h. also im Einflussbereich der Pamina-Region. So haben mehr als die Hälfte der Grenzgänger ihren Arbeitsplatz in dem an der elsässischen Grenze gelegenen Landkreis Germersheim – einem der am stärksten industrialisierten Landkreise der Bundesrepublik,⁷¹ in dem etwa das weltweit größte LKW-Montagewerk (DaimlerChrysler) seinen Standort hat. Im direkten Grenzgebiet zu Lothringen, d.h. also in Zweibrücken, Pirmasens und im Kreis Südwestpfalz, arbeitet nur gut jeder vierte aus Frankreich kommende Grenzgänger in Rheinland-Pfalz.

Nach Rheinland-Pfalz einpendelnde Grenzgänger aus Frankreich nach Arbeitsort (Kreisebene) am 30.06.2004

Kreise (mind. 100 Einpendler)	Anzahl	Prozent
Zweibrücken, Stadt	688	13,7
Pirmasens, Stadt	446	8,9
Südwestpfalz	212	4,2
Germersheim	2.637	52,5
Südliche Weinstraße	459	9,1
Landau in der Pfalz, Stadt	165	3,3
Übrige Kreise / kreisfreie Städte	417	8,3
Rheinland-Pfalz insg.	5.024	100,0

Quelle: Regionaldirektion Rheinland-Pfalz-Saarland der Bundesagentur für Arbeit

⁷⁰ Zur rückläufigen Entwicklung der Grenzgänger aus Frankreich vgl. auch Kap.B.1.3 (Saarland).

⁷¹ Etwa 52 Prozent aller Arbeitsplätze im Landkreis Germersheim entfallen auf die industrielle Produktion (vgl. www.germersheim.de).

Überproportional hohe Konzentration der Grenzgängerbeschäftigung im Industrie- reich

Weitaus stärker noch als im Saarland konzentriert sich die Beschäftigung der aus Frankreich einpendelnden Grenzgänger auf den industriellen Sektor: Mehr als 70 Prozent sind alleine im Verarbeitenden Gewerbe beschäftigt. Daneben spielt allenfalls der Bereich Handel und Reparatur sowie die unternehmensnahen Dienstleistungen noch eine nennenswerte Rolle, während die übrigen Branchen für die Grenzgängerbeschäftigung kaum von Bedeutung sind.

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Rheinland-Pfalz und Einpendler aus Frankreich am 30.06.2004 nach Branchen

Wirtschaftsbereich (NACE)	sozialversicherungs- pflichtig Beschäftigte insg.		darunter Einpendler aus Frankreich	
	Anzahl	Vertei- lung (%)	Anzahl	Vertei- lung (%)
A Land- und Forstwirtschaft	13.048	1,1	29	0,6
C Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	3.361	0,3	10	0,2
D Verarbeitendes Gewerbe	319.027	27,4	3.571	71,1
E Energie- und Wasserversorgung	10.203	0,9	0	0,0
F Baugewerbe	77.250	6,6	144	2,9
G Handel, Instandhaltung und Reparatur	173.880	14,9	451	9,0
H Gastgewerbe	34.931	3,0	38	0,8
I Verkehr und Nachrichtenübermittlung	53.326	4,6	157	3,1
J Kredit- und Versicherungsgewerbe	38.340	3,3	31	0,6
K Grundstücks-/ Wohnungswesen, Vermiet. bewegl. Sachen	103.476	8,9	220	4,4
L Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	82.619	7,1	41	0,8
M Erziehung und Unterricht	40.545	3,5	39	0,8
N Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	146.797	12,6	172	3,4
O Erbringung v. sonst. öffentl. u. priv. Dienstleistungen	56.063	4,8	58	1,2
P Private Haushalte mit Hauspersonal	1.706	0,1	*	0,0
Q Exterritoriale Org. und Körperschaften	8.718	0,7	62	1,2
Rheinland-Pfalz insgesamt	1.163.523	100,0	5.024	100,0

Quelle: Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit

* Aus datenschutztechnischen Gründen werden Werte < 3 mit * gekennzeichnet.

1.5 Wallonien



- ▶ 3,38 Mio. Einwohner (01.01.2004)
- ▶ 902.500 Arbeitnehmer am Arbeitsort (2002)
- ▶ 56.715 Euro BIP je Erwerbstätigen (2002)
- ▶ Beschäftigungsquote (Eurostat AKE) 55,4% (2003); Frauen: 47,4%; Jugendliche: 20,8%; Ältere (55+): 29,1%
- ▶ Arbeitslosenquote: 10,8% (Eurostat AKE, 2003)
- ▶ 20.776 grenzüberschreitende Einpendler / 37.055 Auspendler (30.06.2004), Tendenz steigend

23 Prozent aller Arbeitnehmer der Großregion in Wallonien beschäftigt

Mit 3,380 Millionen Einwohnern im Jahr 2004 (1. Januar) auf einer Fläche von 16.844 km² hat Wallonien einen Anteil von rund 30 Prozent an der Bevölkerung der Großregion und stellt gut ein Viertel der Gesamtfläche. Die Bevölkerungsentwicklung in Wallonien verläuft insbesondere aufgrund regelmäßiger Wanderungsgewinne weiterhin positiv – ein Trend, der sich nach allen einschlägigen Prognosen auch in Zukunft fortführen wird. Wallonien registrierte im Jahr 2002 rund 902.500 Arbeitnehmer am Arbeitsort, das sind 23 Prozent aller Lohn- und Gehaltsempfänger in der Großregion. Drei Viertel aller Arbeitnehmer im wallonischen Teil Belgiens sind im Dienstleistungssektor beschäftigt – innerhalb der Großregion ist dies nach Luxemburg der höchste Anteil. Der tertiäre Sektor erbringt in Wallonien mittlerweile 73 Prozent der Bruttowertschöpfung. Dazu tragen insbesondere die unternehmensnahen Dienstleister (21,7%) sowie der Bereich Handel und Reparatur (9,9%) bei.⁷²

Wallonien bei der Produktivität je Erwerbstätigen in der Großregion an zweiter Stelle

War früher die Wirtschaftsstruktur Walloniens stark von Kohle und Stahl im Industriebecken Lüttich und Charleroi geprägt, stellt das Produzierende Gewerbe (ohne Bauwirtschaft) mittlerweile nur noch knapp jeden sechsten Arbeitsplatz. Wie auch die anderen Regionen befindet sich Wallonien in einem tief greifenden Umstrukturierungsprozess weg von den traditionellen Produktionsbereichen hin zu zukunftsweisenden Branchen der industriellen Weiterverarbeitung und einer insgesamt diversifizierten und modernisierten Wirtschaftsstruktur mit neuen Standbeinen im Bereich der Luftfahrt- und petrochemischen Industrie, der Biomedizin und Pharmazeutik sowie der Neokeramik. Die wallonische Industrie erzielt zwei Drittel ihres Umsatzes im Export und erreicht damit weltweit eine der höchsten Exportquoten je Einwohner. Innerhalb der Großregion hat der Außenhandel lediglich in Luxemburg eine noch größere Bedeutung – dort werden rund 75 Prozent aller Produktionsgüter ins Ausland verkauft. Während in Luxemburg die Industrie jedoch nur 16,4 Prozent der Bruttowertschöpfung ausmacht, erbringt diese in Wallonien immer noch mehr als ein Viertel des Wirtschaftsvolumens. Die wallonische Wirtschaft insgesamt liegt mit einer Produktivität von mehr als 56.000 Euro je Erwerbstätigen innerhalb der Großregion an zweiter Stelle hinter Luxemburg, das mit einem BIP von mehr als 81.000 Euro je Erwerbstätigen am Arbeitsort weltweit unter den wirtschaftsstärksten Regionen rangiert.⁷³

⁷² Datenquellen: Statistisches Jahrbuch Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz-Wallonie 2004 der Statistischen Ämter der Großregion, Dezember 2004.

⁷³ Vgl. ebd.

Beschäftigungsquote merklich niedriger als in der Großregion

Mit einer Beschäftigungsquote der 15- bis 64-Jährigen von 55,4 Prozent im Jahr 2003 liegt Wallonien jedoch deutlich unter dem Schnitt der Großregion (61,3%)⁷⁴ und erreicht auch im Vergleich zum belgischen Landesdurchschnitt (59,6%) merklich niedrigere Quoten. Bis zum Jahr 2000 ist die Gesamtbeschäftigungsquote aufgrund der günstigen Konjunktur und eines Anstiegs der Teilzeitarbeit bei den Frauen zwar langsam, aber relativ kontinuierlich gestiegen. Das geringere wirtschaftliche Wachstum im Jahr 2001 und die darauf folgende Verschlechterung des Wirtschaftsklimas insgesamt verzögerte jedoch eine weitere Fortführung dieser positiven Entwicklung. In den Jahren 2001 bis 2002 kam es sogar zu einem leichten Rückgang der Beschäftigungsquote – ein Trend, der sich 2003 jedoch wieder zum Positiven wendete. Trotz Zuwächsen verbleibt insbesondere die Beschäftigungsquote der wallonischen Frauen mit 47,4 Prozent auf einem sehr niedrigen Niveau – im Vergleich zur Großregion insgesamt (53,3%) ist der weibliche Beschäftigungsgrad in Wallonien stark unterdurchschnittlich ausgeprägt. Offensichtlich bestehen in Wallonien nicht ausreichend Möglichkeiten und Anreize, um Frauen stärker für den Arbeitsmarkt zu gewinnen. Weit unterdurchschnittlich ist ebenso die Beschäftigungsquote der Jugendlichen (20,8% in Wallonien gegenüber 34,3% im Schnitt der Großregion) und der Älteren zwischen 55 und 64 Jahren (29,1% gegenüber 33,5%). In allen drei Gruppen – bei den Frauen, den Jugendlichen und den Älteren – verfügt Wallonien somit über Arbeitskräftereserven, die derzeit noch unzureichend in den Arbeitsmarkt integriert werden können.

Überdurchschnittlich hohe Arbeitslosenquote

Dies unterstreicht auch die überproportional hohe Arbeitslosenquote, die mit 10,8 Prozent im Jahr 2003 rund 2,5 Prozentpunkte über dem Schnitt der Großregion angesiedelt war. Je nach Provinz und Arrondissement zeigen sich jedoch sehr deutliche Unterschiede – eine Variationsbreite, die in keiner anderen Region auf dem Gebiet der Großregion so ausgeprägt zu beobachten ist: Am stärksten von Arbeitslosigkeit betroffen sind im wallonischen Teil Belgiens die beiden Provinzen Hainaut und Liège, die mit Werten von 12,6 bzw. 11,2 Prozent die mit Abstand höchsten Arbeitslosenquoten in der Großregion aufweisen.⁷⁵ Erheblich günstiger stellt sich dagegen die Situation in der Provinz Luxembourg sowie in Wallonisch-Brabant dar, die lediglich Quoten von 6,7 bzw. 7,9 Prozent verzeichnen. Generell ist zu beobachten, dass die Arbeitslosigkeit in den größeren Städten überproportional hoch ist (so z.B. in den Städten Charleroi und Liège), während in den ländlichen Regionen zum Teil sehr niedrige Quoten registriert werden.

Trotz der hohen Zahl an Arbeitssuchenden und der gegenwärtig hohen Arbeitskräftereserve in Wallonien sind bestimmte freie Stellen nur schwer zu besetzen. Gesucht werden vor allem Bewerber mit einer hohen bzw. technischen Qualifikation, während freie Arbeitskräfte meist zu wenig qualifiziert sind und den qualitativen Anforderungen der Unternehmen in Bezug auf zusätzliche Bildungsabschlüsse oder spezielle Fähigkeiten sowie im Hinblick auf Sprachkenntnisse und Mobilität häufig nicht in ausreichendem Maße entsprechen. Ein Arbeitskräftemangel herrscht insbesondere bei den Ingenieuren, den Informatikern und Technikern, aber auch in Teilen der Bauberufe sowie im Bereich der Pflegekräfte.

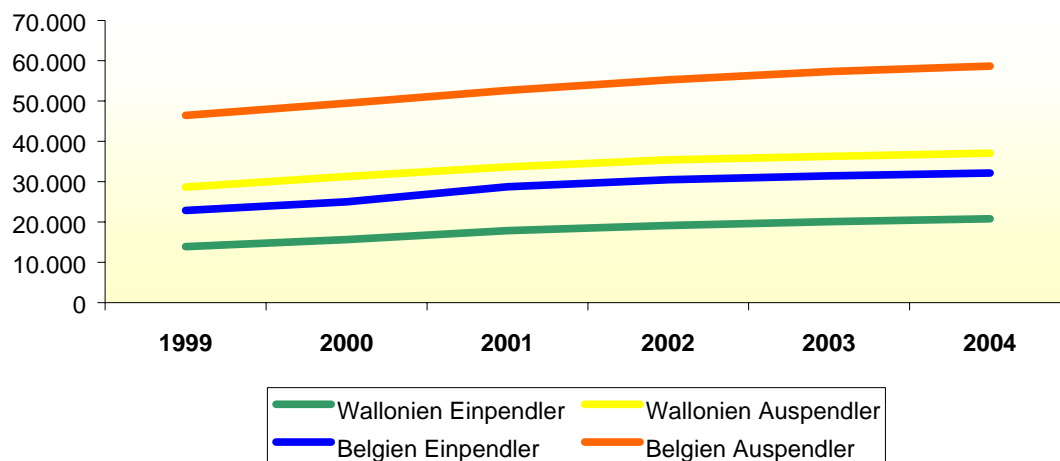
⁷⁴ Vgl. 3. IBA-Bericht vom Dezember 2004.

⁷⁵ Neben den wallonischen Provinzen Hainaut und Liège weist innerhalb der Großregion lediglich Saint-Dié in Lothringen (11,7%) eine Arbeitslosenquote von mehr als 11 Prozent auf (vgl. 3. IBA-Bericht, Dez. 2004).

In den vergangenen Jahren deutlicher Anstieg der Grenzgänger in Wallonien

Zum Stichtag 30.06.2004 arbeiteten in Wallonien 20.776 grenzüberschreitende Berufspendler aus dem an Belgien angrenzenden Ausland. 27,5 Prozent davon sind Frauen. Diesen Einpendlern stehen insgesamt 37.055 wallonische Auspendler gegenüber, die sich täglich oder wöchentlich in die Gegenrichtung zu ihrem Arbeitsplatz in Luxemburg, Deutschland, Frankreich oder den Niederlanden bewegen (Frauenanteil: 33,9%). Sowohl die Zahl der Einpendler als auch die der Auspendler hat in den vergangenen Jahren deutlich zugenommen, wobei Wallonien im Vergleich zum belgischen Landesdurchschnitt merklich höhere Zuwachsraten zu verzeichnen hat. Im Jahr 2004 ist die Zahl der Einpendler nach Wallonien gegenüber dem Jahr 1999 um fast 50 Prozent gestiegen (Belgien: + 40,5%); die Zahl der Auspendler erhöhte sich im gleichen Zeitraum um rund 29 Prozent (Belgien: +26,3%).

Belgien / Wallonien: Entwicklung der grenzüberschreitenden Pendlermobilität 1999-2004 (jeweils 30.06.)

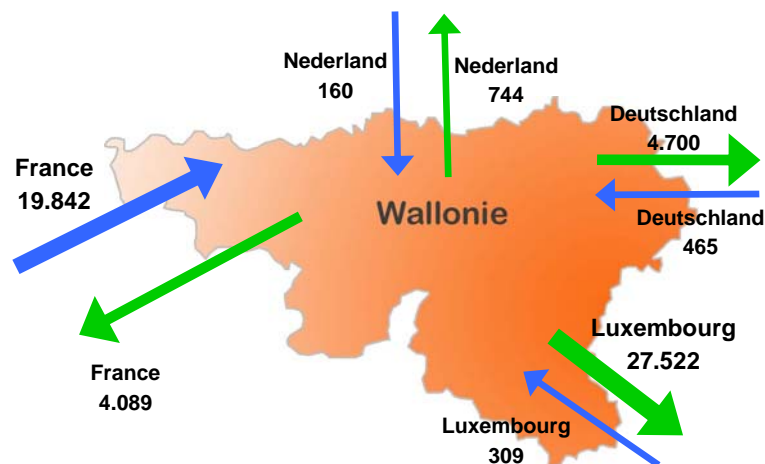


Quelle: INAMI

Quantitatives Volumen der Grenzgänger für die Beschäftigung noch eher gering

Trotz der in den vergangenen Jahren zu beobachtenden Zuwächse ist das quantitative Volumen der Grenzgängerbeschäftigung in Wallonien im Vergleich zur Gesamtbeschäftigung eher gering. Gemessen an der Zahl der Arbeitnehmer am Arbeitsort stellen die grenzüberschreitenden Berufspendler in Wallonien einen Anteil von rund 2,3 Prozent – bei allerdings steigender Tendenz. Im Jahr 1999 entfielen erst 1,6 Prozent aller Arbeitnehmer am Arbeitsort auf die aus dem benachbarten Ausland einpendelnden Grenzgänger. Bezogen auf das quantitative Volumen der einpendelnden Grenzgänger erreicht Wallonien inzwischen fast das Niveau des Saarlandes, das in den vergangenen Jahren nach Luxemburg das Hauptanziehungsgebiet für Grenzgänger darstellte. Gleichwohl ist der Anteil der Grenzgänger an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Saarland mit mehr als 6 Prozent nach wie vor erheblich höher als in Wallonien.

Wallonien: Einpendler und Auspendler am 30.06.2004 im Überblick



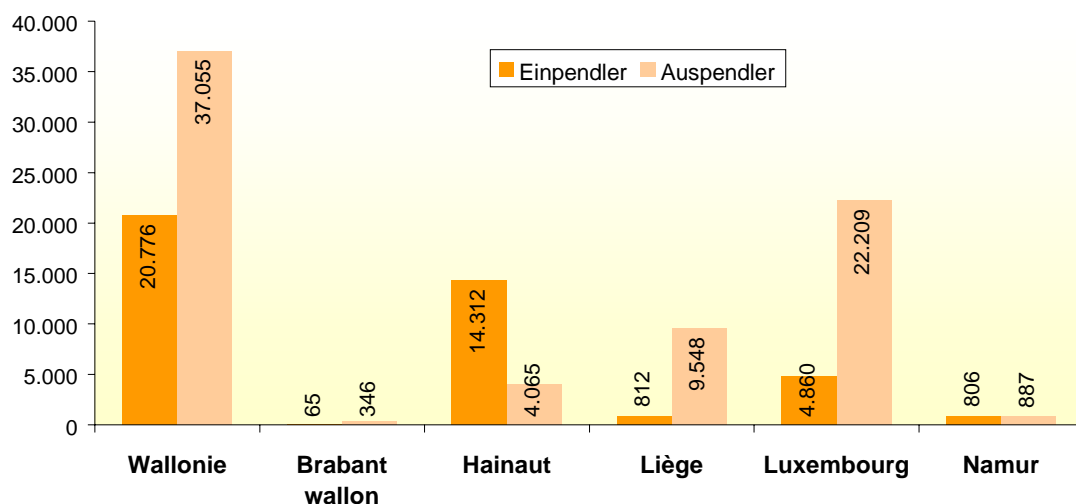
Im Vergleich zur Zahl der Einpendler verlassen in Wallonien deutlich mehr Arbeitnehmer die Region, um in den angrenzenden Gebieten einer Beschäftigung nachzugehen. Innerhalb der Großregion weist Wallonien nach Lothringen die höchste Zahl an Auspendlern auf. Trotz steigender Zahlen machen jedoch die grenzüberschreitenden Berufspendler im Vergleich zur Pendlermobilität innerhalb Belgiens ein wesentlich geringeres Gewicht aus.

Die Altersstruktur der Ein- und Auspendler in Wallonien unterscheidet sich nur geringfügig. Nach Altersgruppen betrachtet, haben die Auspendler etwas höhere Anteile unter den älteren Jahrgängen, während die Einpendler im Schnitt leicht jünger sind.

Deutliche Unterschiede beim Pendleraufkommen nach Provinzen

Je nach Provinz sind erhebliche Unterschiede beim grenzüberschreitenden Pendleraufkommen zu beobachten: Während sich die Einpendlerströme hauptsächlich auf die Provinz Hainaut konzentrieren, sind die Auspendler in erster Linie in der Provinz Luxembourg ansässig, gefolgt von – bereits mit deutlichem Abstand – der Provinz Liège. Im wallonischen Teil Brabants sowie in der Provinz Namur spielen die grenzüberschreitenden Berufspendler so gut wie keine Rolle.

Wallonien: Ein- und Auspendler am 30.06.2004 nach Provinzen



Quelle: INAMI

Diese regionalen Disparitäten sind nicht zuletzt deshalb bemerkenswert, als sie in deutlichem Kontrast zur jeweiligen Arbeitsmarktsituation in den einzelnen Provinzen stehen. So verzeichnet die Provinz Hainaut im Osten Walloniens nicht nur die höchste Zahl an Einpendlern, sondern mit 12,6 Prozent gleichzeitig auch die höchste Arbeitslosenquote – nicht nur innerhalb Walloniens, sondern in der Großregion insgesamt. Umgekehrt stellt die Provinz Luxembourg, die mit 6,7 Prozent die niedrigste Arbeitslosenquote in ganz Wallonien aufweist, sechs von zehn Auspendlern. Hier dürfte es sich jedoch zu einem nicht unbeträchtlichen Anteil um so genannte „atypische“ Grenzgänger handeln, die sich wegen der günstigeren Immobilienpreise an der Grenze zu Luxemburg angesiedelt haben. (vgl. weiterführend Kap. B.2.1)

Belgien / Wallonien: Ein- und Auspendler am 30.06.2004 (Anzahl sozialversicherungs-pflichtig Beschäftigter)

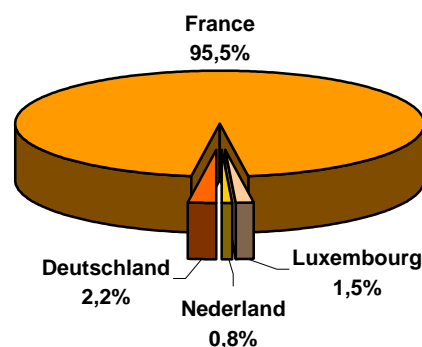
Provinz	Einpender					Auspendler				
	Deutsch-land	France	Luxem-bourg	Neder-land	TOTAL	Deutsch-land	France	Luxem-bourg	Neder-land	TOTAL
Belgique	970	24.536	374	6.241	32.121	5.184	5.174	28.599	19.655	58.612
dar. Frauen	222	6.287	191	1.536	8.236	2.528	2.152	8.211	10.099	22.990
Wallonie	465	19.842	309	160	20.776	4.700	4.089	27.522	744	37.055
dar. Frauen	141	5.390	161	27	5.719	2.363	1.789	8.060	354	12.566
Brabant wallon	2	56	5	2	65	8	49	283	6	346
dar. Frauen	0	22	3	0	25	0	13	35	4	52
Hainaut	25	14.232	12	43	14.312	20	3.735	292	18	4.065
dar. Frauen	10	3.159	3	8	3.180	11	1.689	32	2	1.734
Liège	419	203	78	112	812	4.660	41	4.152	695	9.548
dar. Frauen	122	79	30	18	249	2.347	9	962	338	3.656
Luxembourg	13	4.639	206	2	4.860	3	61	22.128	17	22.209
dar. Frauen	4	1.707	121	1	1.833	2	30	6.928	8	6.968
Namur	6	791	8	1	806	9	203	667	8	887
dar. Frauen	5	299	4	0	308	3	48	103	2	156

Quelle: INAMI, Berechnungen INFO-Institut

Fast 96 Prozent der Einpendler nach Wallonien kommen aus Frankreich

Die nach Wallonien einpendelnden Grenzgänger kommen zur weit überwiegenden Mehrheit (95,5%) aus Frankreich. Deutschland, Luxemburg und die Niederlande fallen demgegenüber als Herkunftsgebiet kaum ins Gewicht und erreichen lediglich Anteile zwischen 2,2 und 0,8 Prozent.

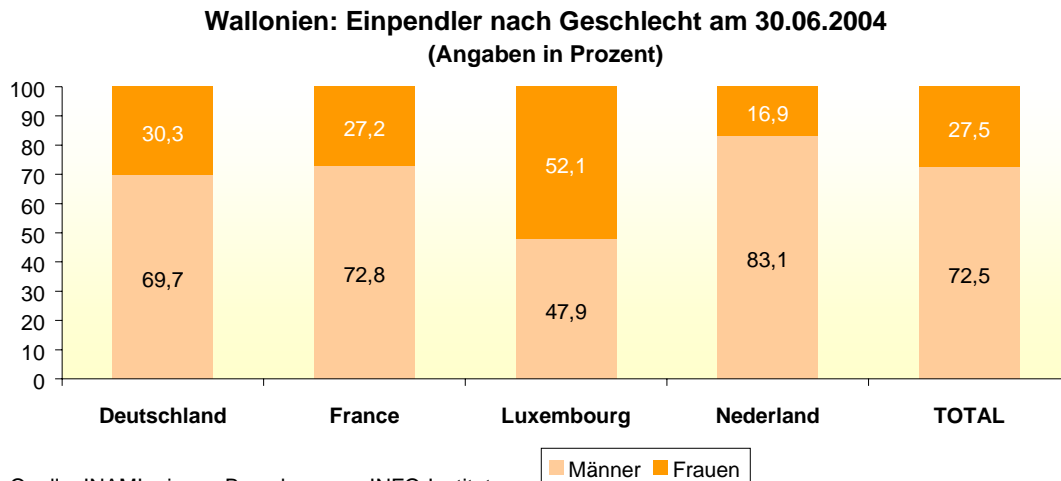
Wallonien: Einpendler nach Herkunftsgebiet am 30.06.2004



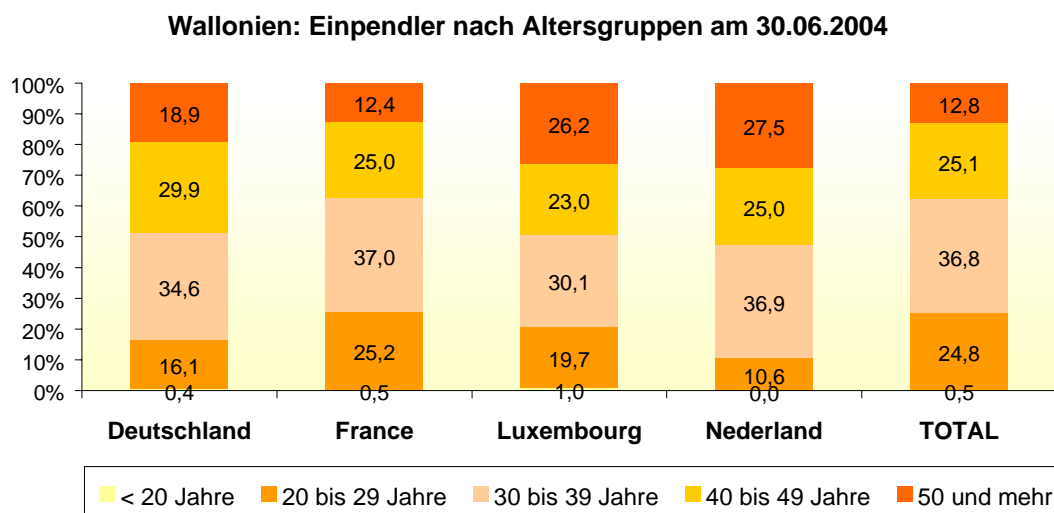
Quelle: INAMI, eigene Berechnungen INFO-Institut

Weniger als drei von zehn Einpendlern sind Frauen

Mehr als sieben von zehn Einpendlern sind Männer; Frauen stellen mit knapp 28 Prozent einen merklich unterdurchschnittlichen Anteil. Dies gilt auch im Vergleich zur Großregion insgesamt, wo durchschnittlich 31 Prozent aller Einpendler weiblich sind. Am ungünstigsten ist das Geschlechterverhältnis bei den (wenigen) aus den Niederlanden kommenden Grenzgängern, während die (ebenfalls nur geringe Zahl der) in Luxemburg ansässigen Einpendler sogar mehrheitlich Frauen sind.



Rund 62 Prozent aller Einpendler sind jünger als 40 Jahre, ein Viertel ist zwischen 40 und 49 und weitere rund 13 Prozent sind älter als 50 Jahre. Vergleichsweise am jüngsten sind die aus Frankreich kommenden Grenzgänger, die auch die weit überwiegende Mehrheit ausmachen. Demgegenüber sind die in den Niederlanden ansässigen Einpendler deutlich älter, fallen quantitativ jedoch kaum ins Gewicht.



Provinz Hainaut Hauptzielgebiet der Einpendler – vor allem aus Frankreich

Hauptzielgebiet der Einpendler ist vor allem die Provinz Hainaut, in der mehr als zwei Drittel der Grenzgänger in Wallonien insgesamt einer Beschäftigung nachgehen. Es handelt sich hier fast ausschließlich um in Frankreich ansässige Arbeitnehmer; Einpendler aus den übr-

gen Herkunftsgebieten stellen weniger als 1 Prozent. Dies unterstreicht erneut die überwiegend kleinräumige Mobilität der Grenzgänger, die sich mit einem relativ kleinen Bewegungsradius auf das Umfeld der direkten Grenzgebiete konzentriert. Einpendler aus Deutschland haben ihren Arbeitsplatz in erster Linie in der Provinz Liège – und dort insbesondere in der deutschsprachigen Gemeinschaft. Die wenigen Grenzgänger aus dem Großherzogtum pendeln vor allem in die benachbarte belgische Provinz Luxemburg.

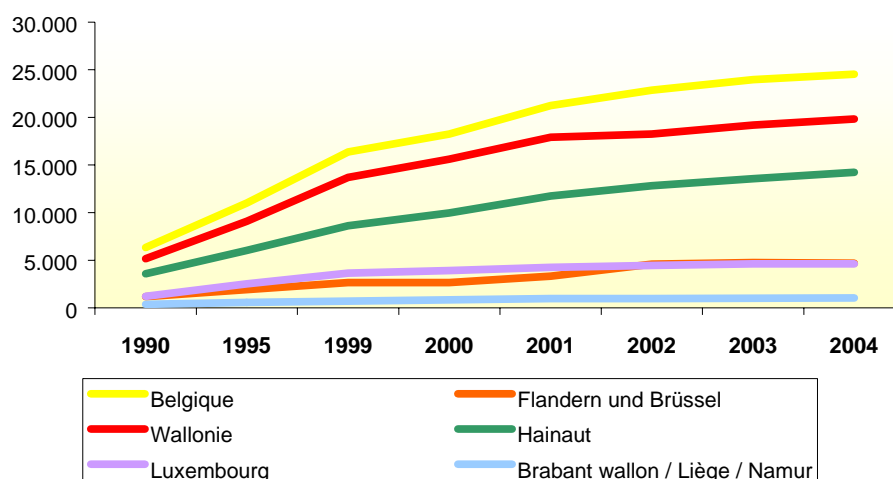
Deutlicher Anstieg der Zahl der Grenzgänger aus Frankreich in den letzten Jahren

Bei den aus Frankreich kommenden Grenzgängern zeigt sich im Zeitverlauf ein deutlicher Anstieg, der vor allem von den Einpendlerzahlen im Zielgebiet der Provinz Hainaut getragen wird und darüber auch den Wert für Wallonien und Belgien insgesamt beeinflusst. Zusammen 81 Prozent aller Grenzgänger aus Frankreich in Richtung Belgien pendeln nach Wallonien. Alleine in der unmittelbar an der französischen Grenze gelegenen wallonischen Provinz Hainaut sind 58 Prozent aller in Frankreich ansässigen Einpendler beschäftigt – mit weiter steigender Tendenz. Gegenüber 1990 hat sich im Jahr 2004 ihre Zahl fast vervierfacht.

Nur knapp jeder fünfte in Wallonien beschäftigte Grenzgänger aus Frankreich wohnt in Lothringen

Stellt man die absoluten Zahlen der Einpendler aus Frankreich den Schätzungen zur Zahl der lothringischen Auspendler der *Direction Lorraine* von INSEE gegenüber, so zeigt sich, dass nur ein geringer Teil tatsächlich aus Lothringen kommt: Laut INSEE pendelten 2004 insgesamt 3.777 Lothringer nach Belgien – bezogen auf Wallonien entspricht dies 19 Prozent aller dort beschäftigten Grenzgänger aus Frankreich. Die überwiegende Mehrzahl der Einpendler dürfte dagegen vor allem in den französischen Regionen Champagne-Ardenne sowie Nord-Pas-de-Calais ansässig sein, d.h. also aus den direkt an die wallonische Provinz Hainaut angrenzenden Gebieten kommen.

Belgien / Wallonien: Einpendler aus Frankreich 1999-2004 (jeweils 30.06.) nach Zielgebiet



Quelle: INAMI, eigene Berechnungen INFO-Institut

Belgien / Wallonien: Einpendler aus Frankreich 1999-2004 (jeweils 30.06.) nach Zielgebiet

Zielgebiet	1990	1995	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Belgique	6.348	11.009	16.364	18.242	21.226	22.860	23.963	24.536
Flandern und Brüssel	1.187	1.910	2.662	2.641	3.315	4.609	4.764	4.694
Wallonie	5.161	9.099	13.702	15.601	17.911	18.251	19.199	19.842
Hainaut	3.602	6.027	8.635	9.960	11.731	12.827	13.563	14.232
Luxembourg	1.195	2.509	3.667	3.937	4.250	4.467	4.616	4.639
Brabant wallon	10	30	21	38	40	40	49	56
Liège	36	67	147	264	287	225	226	203
Namur	318	466	532	550	638	692	745	791

Quelle: INAMI, Berechnungen INFO-Institut (2004/2003); 2002-1999; 1995; 1990 INAMI, Cellule Communication - Section effectifs, études économiques et statistiques

Aufgrund der räumlichen Nähe attraktiver Wirtschaftszentren hohe Zahl an wallonischen Auspendlern

Die räumliche Nähe attraktiver Wirtschaftszentren wie Brüssel, Luxemburg, Lille, Köln und Aachen hat für Wallonien mit seiner überdurchschnittlichen Arbeitslosenquote eine vergleichsweise hohe (Aus-)Pendlermobilität zur Folge. Deutlich wird die hohe Zahl an (nicht nur grenzüberschreitenden) Auspendlern beim Vergleich der Erwerbstätigen am Wohnort mit denen am Arbeitsort: So belief sich im Jahr 1999 die Zahl der in Wallonien wohnenden Erwerbstätigen auf 1.178.894 Personen, während am Arbeitsort mit 1.043.254 Personen deutlich weniger Erwerbstätige zu registrieren waren – das ergibt ein Pendlersaldo von insgesamt 135.640 Personen.⁷⁶

Der überwiegende Teil der wallonischen Auspendler geht Richtung Brüssel

Brüssel übt dabei die stärkste Anziehungskraft aus: Mit 124.400 Personen pendelten 2002 mehr als 10 Prozent der in Wallonien ansässigen Erwerbstätigen in die belgische Hauptstadt,⁷⁷ wobei jedoch deutliche regionale Disparitäten erkennbar sind. Die Mobilitätsbereitschaft in Richtung Brüssel ist etwa im wallonischen Teil Brabants mit seiner vergleichsweise niedrigen Arbeitslosenquote wesentlich höher ausgeprägt als in der unmittelbar angrenzenden Provinz Liège mit seiner weit überdurchschnittlichen Arbeitslosigkeit. Auch in der Provinz Hainaut – ebenfalls eine Region mit einer sehr prekären Arbeitsmarktsituation – sind die Arbeitnehmer deutlich weniger mobil als in den eher prosperierenden Regionen. Merkbliche Unterschiede gibt es ebenso im Hinblick auf Qualifikationsniveau und Geschlecht: Die interregionale Mobilität ist bei den höher qualifizierten Männern mit Abstand am stärksten ausgeprägt.⁷⁸

Wallonien: nach Lothringen höchste Zahl grenzüberschreitender Auspendler in der Großregion – Tendenz steigend

Im Vergleich zur Mobilität innerhalb Belgiens machen die grenzüberschreitenden Berufspendler einen deutlich geringeren, gleichwohl aber beachtlichen Anteil aus. Nach Lothringen

⁷⁶ vgl. Rapport du CSRW (Conseil économique et social de la Région wallonne) sur la situation économique et sociale de la Wallonie 2004, S. 89.

⁷⁷ Quelle: SPF emploi, travail et concertation sociale, vgl. Rapport du CSRW sur la situation économique et sociale de la Wallonie 2004, S. 89. Aktuellere Zahlen derzeit nicht verfügbar. Im Gegensatz zur hohen Zahl an Wallonen, die in Brüssel einer Beschäftigung nachgehen, ist aufgrund der Sprachbarriere der Strom in Richtung Flandern (und umgekehrt) deutlich geringer: 1999 arbeiteten etwa knapp 33.000 Wallonen in Flandern, während rund 23.000 Flamen in Wallonien beschäftigt waren.

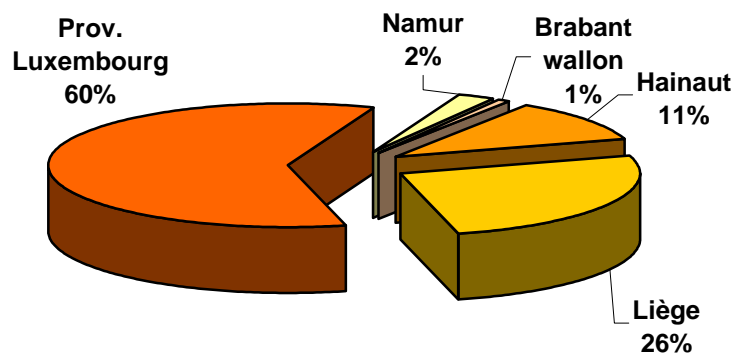
⁷⁸ Vgl. Conférence pour l'emploi 2003: Mobilisation générale pour l'emploi, S. 44f.

weist Wallonien in der Großregion die höchste Zahl an grenzüberschreitenden Auspendlern auf: Zum Stichtag 30.06.2004 gingen insgesamt 37.055 Arbeitnehmer, darunter gut ein Drittel Frauen, mit Wohnsitz Wallonien einer Beschäftigung im an Belgien angrenzenden Ausland nach. Damit liegt die Zahl der wallonischen Auspendler fast doppelt so hoch (1,8mal) wie die der Einpendler. Die in Wallonien wohnenden Grenzgänger machen mittlerweile mehr als ein Viertel (26,5%) aller Auspendler in der Großregion aus. Gegenüber 1999 (28.641) ist ihre Zahl im Jahr 2004 um rund 29 Prozent gestiegen.

Sechs von zehn wallonischen Auspendlern kommen aus der Provinz Luxembourg

Je nach Provinz sind bei der grenzüberschreitenden Mobilität jedoch erhebliche Unterschiede auszumachen. Insgesamt stammen sechs von zehn wallonischen Grenzgängern aus der Provinz Luxembourg; gut jeder vierte wohnt in der Provinz Liège und jeder neunte ist in der Provinz Hainaut ansässig.

**Wallonien: grenzüberschreitende Auspendler
nach Wohnortprovinz am 30.06.2004**



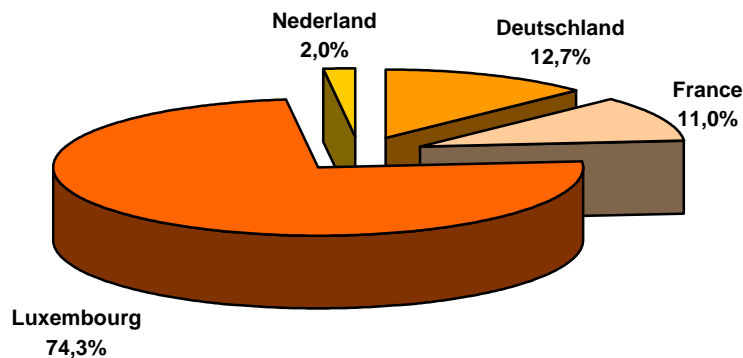
Quelle: INAMI, eigene Berechnungen INFO-Institut

Die Provinzen Namur und wallonisch Brabant weisen mit Anteilen von 2 bzw. 1 Prozent nur eine sehr geringe Zahl grenzüberschreitender Berufspendler auf. Insbesondere im wallonischen Teil Brabants verbleiben die Pendlerströme in erster Linie im Inland und orientieren sich hier vor allem in Richtung Brüssel.

Drei Viertel aller Auspendler arbeiten in Luxemburg – mit steigender Tendenz

Deutliche Disparitäten zeigen sich ebenso hinsichtlich der Zielgebiete grenzüberschreitender Berufspendler aus Wallonien: So arbeiten fast drei Viertel aller Auspendler in Luxemburg. Ihre Zahl ist seit 1999 um mehr als 40 Prozent gestiegen. Wenig überraschend stammen die wallonischen Grenzgänger, die ins Großherzogtum pendeln, zu 77 Prozent aus der unmittelbar angrenzenden wallonischen Provinz Luxembourg. Dies ist zugleich die Provinz in Wallonien mit der niedrigsten Arbeitslosenquote (6,7% in 2003). Weitere 15 Prozent der Grenzgänger mit Ziel Luxemburg sind in der Provinz Liège ansässig.

Wallonien: Grenzüberschreitende Auspendler nach Zielgebiet am 30.06.2004

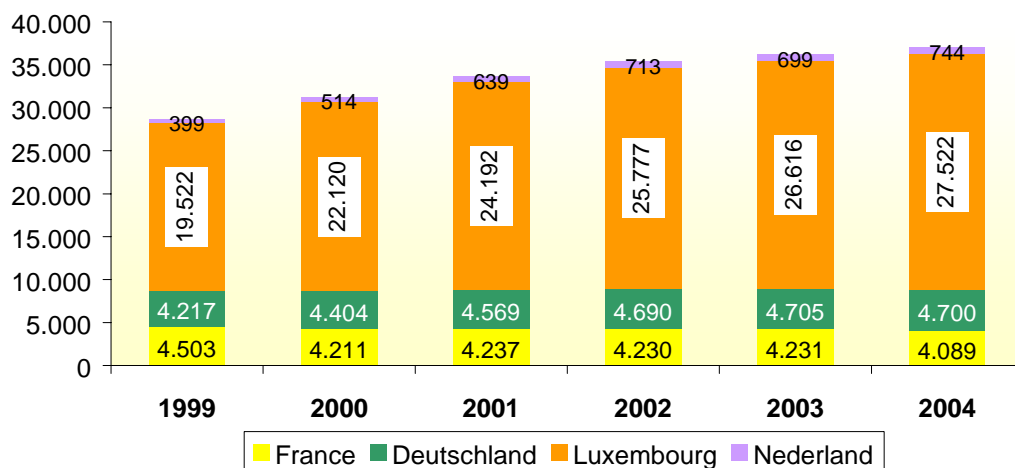


Quelle: INAMI, eigene Berechnungen INFO-Institut

Grenzgänger Richtung Frankreich gegenüber 1999 rückläufig – Auspendler nach Deutschland stagnieren seit 2002

Nach dem Großherzogtum erreichen noch Deutschland und Frankreich mit 12,7 bzw. 11 Prozent einen nennenswerten Anteil an Grenzgängern aus Wallonien. Die Zahl der Auspendler in Richtung Deutschland ist Mitte 2004 gegenüber 1999 um rund 11 Prozent gestiegen, wobei jedoch seit 2002 mehr oder minder eine Stagnation zu beobachten ist. Demgegenüber ist im gleichen Zeitraum die Zahl der wallonischen Grenzgänger nach Frankreich um rund 9 Prozent gesunken. Hauptzielgebiet dieser Auspendler dürfte der Großraum Lille in der Region Nord-Pas-de-Calais sein.

Wallonien: Auspendler nach Zielgebiet 1999-2004 (jeweils 30.06.)



Quelle: INAMI, Berechnungen INFO-Institut

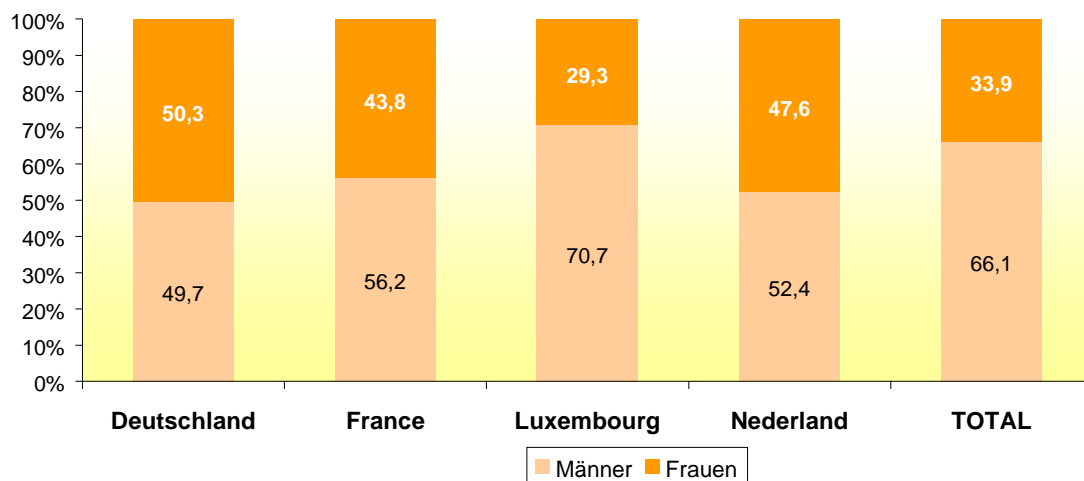
Auch hier unterscheiden sich die Herkunftsgebiete je nach Provinz sehr deutlich: Nach Deutschland pendeln vor allem Arbeitnehmer aus der Provinz Liège, wobei der größte Anteil der deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens zuzuordnen ist. Zielgebiet für diese Grenzgänger ist in erster Linie das westliche Rheinland im Bundesland Nordrhein-Westfalen, weniger die deutschen Teilregionen der Großregion. Aus Belgien insgesamt pendelten nach

Angaben der Bundesagentur für Arbeit zum Stichtag 30.06.2004 lediglich 156 Arbeitnehmer nach Rheinland-Pfalz, weitere 66 Personen haben ihren Arbeitsplatz im Saarland.⁷⁹

Sieben von zehn Grenzgängern Richtung Luxemburg sind Männer – Pendler nach Deutschland dagegen zur Hälfte weiblich

Je nach Zielgebiet unterscheiden sich die wallonischen Grenzgänger hinsichtlich Geschlechterverteilung und Altersstruktur recht deutlich. Insgesamt gut ein Drittel (33,9%) der Auspendler sind weiblich – merklich mehr als bei den Einpendlern (27,5%). Differenziert nach Zielgebieten haben die Frauen unter den Grenzgängern in Richtung Luxemburg den geringsten Anteil (29,3%), unter den Auspendlern nach Deutschland ist dagegen jeder zweite eine Frau. Auch nach Frankreich sowie in Richtung Niederlande liegen die Frauenanteile über dem Schnitt der Auspendler insgesamt.

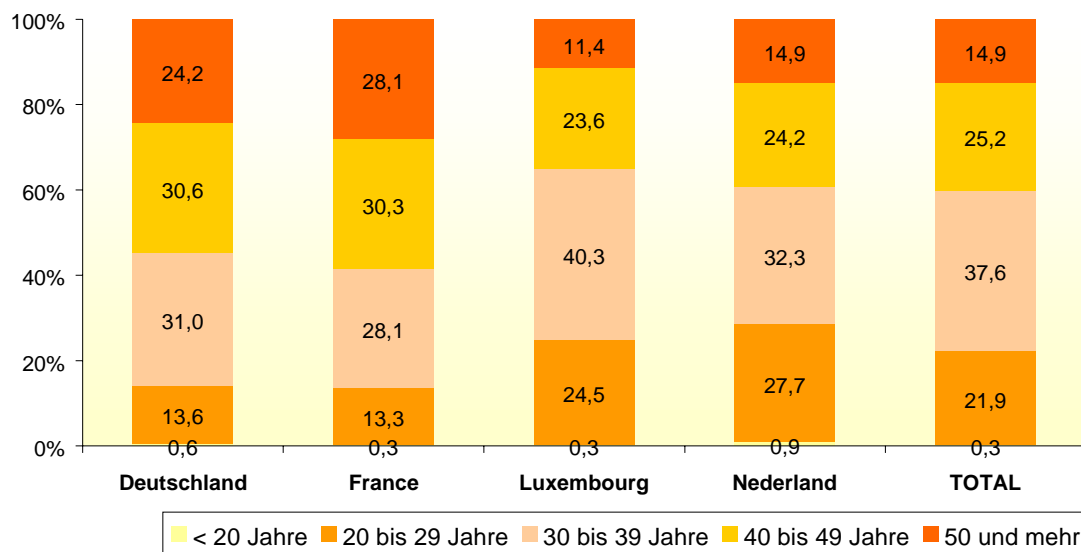
Wallonien: Auspendler nach Geschlecht am 30.06.2004



Quelle: INAMI, eigene Berechnungen INFO-Institut

Betrachtet man die Altersstruktur der Auspendler nach Zielgebiet, so sind die Grenzgänger ins Großherzogtum merklich jünger als der Durchschnitt insgesamt – gleichzeitig stellen sie auch den höchsten Anteil unter den Auspendlern. Vergleichsweise am ältesten sind die wallonischen Arbeitnehmer, die in Frankreich oder in Deutschland einer Beschäftigung nachgehen.

⁷⁹ Von den 156 aus Belgien nach Rheinland-Pfalz pendelnden Arbeitnehmern sind nur 74 Personen belgische Staatsangehörige; alleine 77 Personen sind Deutsche. Im Saarland verhält es sich ähnlich: Von den 66 Grenzgängern aus Belgien haben lediglich 36 Personen auch tatsächlich die belgische Staatsbürgerschaft, der Rest verteilt sich auf die unterschiedlichsten Nationalitäten (darunter 5 Deutsche).

Wallonien: Auspendler nach Altersgruppen am 30.06.2004

Quelle: INAMI, eigene Berechnungen INFO-Institut

Berufspendler aus Wallonien mehrheitlich Männer aus den jüngeren Altersklassen

Auch hier lässt sich somit zusammenfassend feststellen, dass die Mehrzahl der wallonischen Grenzgänger eher männlich ist und vorwiegend den jüngeren Altersklassen angehört. Hinsichtlich des Bildungsniveaus ist zu vermuten – dies zeigen nicht zuletzt die Analysen aus Luxemburg –, dass es sich eher um qualifizierte bzw. höher qualifizierte Arbeitskräfte handelt.

1.6 Lothringen



- ▶ 2,329 Mio. Einwohner (01.01.2004)
- ▶ 792.000 Arbeitnehmer am Arbeitsort (2003)
- ▶ 55.227 Euro BIP je Erwerbstätigen (2002)
- ▶ Beschäftigungsquote (Eurostat AKE) 60,4% (2003); Frauen: 52,2%; Jugendliche: 32,4%; Ältere: 30,4%
- ▶ Arbeitslosenquote: 9,7% (Eurostat AKE, 2003)
- ▶ 81.949 grenzüberschreitende Auspendler, Tendenz steigend
- ▶ ca. 1.450 grenzüberschreitende Einpendler

Eher ungünstige Prognosen zur Entwicklung der aktiven Erwerbsbevölkerung

Mit 2,329 Millionen Einwohnern im Jahr 2004 (1. Januar) auf einer Fläche von 23.547 km² hat Lothringen an der Bevölkerung der Großregion einen Anteil von rund 21 Prozent und stellt mehr als ein Drittel (36%) der Gesamtfläche. Aufgrund eines traditionell negativen Wanderungssaldos und dem zurückgehenden Überschuss der Geburten über die Sterbefälle stagniert die Bevölkerungsentwicklung in Lothringen bereits seit einigen Jahren. Dennoch weist die Region noch die jüngste Population in der Großregion auf. Nach den vorliegenden Bevölkerungsprognosen wird die Einwohnerzahl Lothringens bis zum Jahr 2020 um ca. 2,4 Prozent zurückgehen.⁸⁰ Bezogen auf die Zahl der Erwerbspersonen gehen die zentralen Prognosen in Frankreich davon aus, dass im Jahr 2005 mit 1.030.000 Aktiven das Maximum erreicht sein wird. Bis 2020 wird ein Rückgang auf 932.000 Personen erwartet – das wären rund 80.000 aktive Erwerbspersonen weniger als noch im Jahr 1999. Dieses pessimistische Szenario positioniert Lothringen innerhalb Frankreichs unter den fünf Regionen mit den vergleichsweise ungünstigsten Prognosen. Weitgehend unberücksichtigt bleiben in diesen Vorhersagen jedoch die spezifischen Besonderheiten Lothringens: Aufgrund einer merklich unterdurchschnittlichen Erwerbsquote der Frauen und der Älteren verfügt die Region über ein nicht unbeträchtliches Arbeitskräftepotential, das – bei einer entsprechenden Anhebung der Erwerbsquoten dieser Personengruppen – den erwarteten Rückgang in der Erwerbsbevölkerung zumindest abschwächen könnte.⁸¹

Relativ hohes ungenutztes Arbeitskräftepotenzial bei Frauen, Älteren und Jüngeren

Mit einer Beschäftigungsquote der 15- bis 64-Jährigen von 60,4 Prozent im Jahr 2003 liegt Lothringen leicht unter dem Schnitt der Großregion (61,3%) und rangiert knapp hinter dem Saarland und vor Wallonien an vorletzter Stelle. Die Beschäftigungsquoten der Frauen und der Älteren sind mit 52,2 bzw. 30,4 Prozent ebenfalls nur unterdurchschnittlich ausgeprägt. Dies gilt auch für die Beschäftigungsquote der 15- bis 24-Jährigen, die gegenüber den deutschen Regionen deutlich zurückfällt, aber merklich über dem Niveau in Luxemburg und insbesondere in Wallonien angesiedelt ist.⁸²

⁸⁰ Datenquellen: Statistisches Jahrbuch Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz-Wallonie 2004 der Statistischen Ämter der Großregion, Dezember 2004.

⁸¹ Vgl. Auzet, Laurent / François, Jean-Paul / Mathias, Jérôme : Emploi, chômage, marché du travail en Lorraine après la reconversion. Économie Lorraine, Dossier n° 19 – Bilan, S. 35-52, hier S. 44.

⁸² Vgl. 3. IBA-Bericht vom Dez. 2004.

Nach wie vor hohe Bedeutung der Industrie in Lothringen

Die lothringische Wirtschaft insgesamt liegt mit einem BIP von 55.227 Euro je Erwerbstätigen (2002) innerhalb der Großregion an dritter Stelle nach Luxemburg und Wallonien. Im Jahr 2003 registrierte Lothringen rund 792.000 Arbeitnehmer am Arbeitsort, das ist jeder fünfte Lohn- und Gehaltsempfänger in der Großregion. Rund 71 Prozent aller Arbeitnehmer sind im Dienstleistungssektor (einschl. Handel) beschäftigt, der 67,7 Prozent der nominalen Bruttowertschöpfung erwirtschaftet.⁸³ Bezogen auf die Gesamtbeschäftigung stellen die Dienstleistungen im engeren Sinne rund 57 Prozent aller lothringischen Erwerbstätigen, das sind 3 Prozentpunkte weniger als im nationalen Durchschnitt. Merklich über dem Niveau in Frankreich insgesamt (17%) liegt parallel dazu der industrielle Sektor, der 21 Prozent aller lothringischen Erwerbstätigen stellt und 30 Prozent des Wirtschaftsvolumens erbringt. Nach wie vor bleiben somit die Industrieaktivitäten eine Besonderheit Lothringens. Der traditionelle Sektor der Metallerzeugung und -verarbeitung beschäftigt 4,1 Prozent aller lothringischen Arbeitnehmer – das sind doppelt so viele wie in Frankreich insgesamt. Der Automobilsektor stellt mit seinen mehr als 22.000 Beschäftigten 2,8 Prozent aller Arbeitnehmer gegenüber 1,3 Prozent im nationalen Durchschnitt. Bezogen auf den Arbeitnehmeranteil in diesen Branchen rangiert Lothringen unter den französischen Regionen an dritter Stelle.⁸⁴

Starker Strukturwandel der lothringischen Wirtschaft in den letzten zwanzig Jahren

Die industrielle Tradition in Lothringen, die sich auf mehrere Jahrhunderte zurückverfolgen lässt und insbesondere durch die Montanindustrie im Osten der Region geprägt war, hat in den vergangenen zwanzig Jahren einen starken Strukturwandel erlebt. Anders als das Saarland, das schon Ende der 1960er / Anfang der 1970er Jahre als Reaktion auf die Krise von Kohle und Stahl und den damit verbundenen Arbeitsplatzverlusten begann neue Industriebetriebe ins Land zu holen, reagierte Lothringen trotz vergleichbarer Wirtschaftsprobleme erst ab Mitte der 1980er Jahre auf die sich zuspitzende Krisensituation. Zentraler Stellhebel für die Modernisierung der lothringischen Wirtschaft wurde die Ansiedlungs- und (Re-) Industrialisierungspolitik, die mittels umfangreicher finanzieller Unterstützungen, Subventionen und spezifischer Ansiedlungsanreize (niedriges Lohnniveau, niedrige Arbeitskosten) bei ausländischen Unternehmen für den Standort Lothringen warb.⁸⁵ Zur Beschleunigung des strukturellen Wandels setzte die Region dabei in der Anfangsphase vornehmlich auf quantitatives Wachstum, um den überproportional hohen Arbeitsplatzverlust in den traditionellen Industrien zumindest teilweise kompensieren zu können. Folge dieser Strategie war, dass es sich bei einem Großteil der industriellen Neuansiedlungen um reine Montagefabriken oder verlängerte Werkbänke global agierender Konzerne handelte. Diese treffen aber ihre strategischen Entscheidungen nicht nur primär unter Kostengesichtspunkten und weitgehend unabhängig von regionalen Interessen, sondern tragen auch nur wenig zur Schaffung qualifizierter Arbeitsplätze bei.

Mittlerweile deutlich diversifizierte Wirtschaftsstruktur

Angesichts dieser Risiken und vor dem Hintergrund der teilweise spektakulären Rückzüge ausländischer Konzerne aus der Region (z.B. JVC, Grundig, Panasonic, Daewoo) versuchte

⁸³ Datenquellen: Statistisches Jahrbuch Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz-Wallonie 2004.

⁸⁴ Vgl. Auzet, Laurent / François, Jean-Paul / Mathias, Jérôme, a.a.O., S. 36.

⁸⁵ Vgl. hier und im Folgenden: Matthäi, Ingrid: Regionale Ansiedlungs- und Strukturpolitik im Spannungsfeld von Konkurrenz und Kooperation – am Beispiel der Grenzregionen Saarland und Lothringen, ISO-Mitteilungen Nr. 2, September 2003, S. 10-25.

Lothringen in der Folgezeit zunehmend ansiedlungswillige Unternehmen aus der Investitionsgüterindustrie sowie aus dem Logistik- und Distributionssektor zu gewinnen. Zudem entwickelte Lothringen – ähnlich wie das Saarland, nur gut zehn Jahre später – eine „upgrading“-Strategie, die sich orientiert an einer modernen Technologiepolitik im Verbund mit der Tertiarisierung der Industrie, einer Dienstleistungs Offensive und der Ansiedlung von Unternehmen aus zukunftsfähigen Branchen wie IuK-Technologien, Software, Elektronik etc. Mittlerweile hat die früher stark von Kohle, Stahl und Textil geprägte lothringische Industrie ihre Aktivitäten deutlich diversifiziert und es haben sich neue, gemeinhin als zukunftsfähig geltende Standbeine im Bereich Automobilindustrie (Hersteller und Zulieferer), Maschinenbau, Elektronik und Kunststoffindustrie herausgebildet. Auch die Chemie ist in Lothringen durch eine Reihe internationaler Unternehmensgruppen vertreten. Von hoher Bedeutung ist ebenso der Logistik- und Transportsektor, der durch die Ansiedlung zahlreicher neuer Unternehmen bzw. Logistikzentren von großen Unternehmen zu einem wichtigen Arbeitgeber in der Region wurde.

Trotz voranschreitenden Strukturwandels fehlen weiterhin qualifizierte Arbeitsplätze

Gleichwohl hat der Strukturwandel in Lothringen auch seine Schattenseiten. Zweifellos entspannte sich die regionale Arbeitsmarktsituation durch die Ansiedlungserfolge merklich und die Arbeitsmarktbilanz fiel insbesondere in den Jahren 1999 bis 2002 sehr günstig aus. In diesem Zeitraum stieg die Beschäftigung um insgesamt 39.000 Personen – das entspricht einer jährlichen Zuwachsrate von +12,8 Prozent. Da gleichzeitig der Anstieg der aktiven Erwerbsbevölkerung in Lothringen – anders als in den Jahren 1990 bis 1999 – mit einem jährlichen Plus in Höhe von 6,9 Prozent bzw. einem Gesamtzuwachs von 21.000 Personen deutlich schwächer ausfiel, verringerte sich die Zahl der Arbeitslosen in diesem Zeitraum um 30.000 Personen.⁸⁶ Wie in den anderen Regionen auch folgte in 2003 aufgrund des seit 2001 verlangsamten Wirtschaftswachstums ein für die Beschäftigung sehr schwieriges Jahr, das gekennzeichnet war durch Stellenabbau in vielen Unternehmen und einen Anstieg der Arbeitssuchenden. Lag die Arbeitslosenquote im Jahr 2000 noch bei 8 Prozent, so erhöhte sie sich auf 9,5 Prozent im ersten Quartal 2004 (gegenüber 9,8 Prozent auf nationaler Ebene).

Vor allem gut und hoch qualifizierten Arbeitskräfte wandern weiterhin ab

Ungeachtet dieser in erster Linie konjunkturell bedingten Einflüsse zeigt der lothringische Arbeitsmarkt jedoch nach wie vor strukturelle Schwächen, die in erster Linie auf ein noch unzureichendes Angebot an qualifizierten Arbeitsplätzen zurückzuführen sind. Mittlerweile verfügt die Region über ein großes Reservoir an gut ausgebildeten und hoch qualifizierten Arbeitskräften, denen jedoch keine ausreichende Zahl an adäquaten Beschäftigungsmöglichkeiten gegenübersteht. Die in der Anfangsphase des Strukturwandels in Lothringen verfolgte Ansiedlungs- und Industriepolitik, die vor allem zu einer Ansiedlung von Montagefabriken und verlängerten Werkbänken führte, hat zwar in quantitativer Hinsicht den Arbeitsmarkt entlastet, aber wenig zur Schaffung qualifizierter Arbeitsplätze beigetragen. Solche Standorte stellen innerhalb des gesamten Produktionsprozesses den geringsten Anteil an der Wertschöpfungskette, weshalb vor- und nachgelagerte Bereiche der Produktion wie Forschung und Entwicklung, Konstruktion, Marketing, Vertrieb etc. weitgehend fehlen.⁸⁷ Infolgedessen

⁸⁶ Vgl. Auzet, Laurent / François, Jean-Paul / Mathias, Jérôme, a.a.O., S. 45.

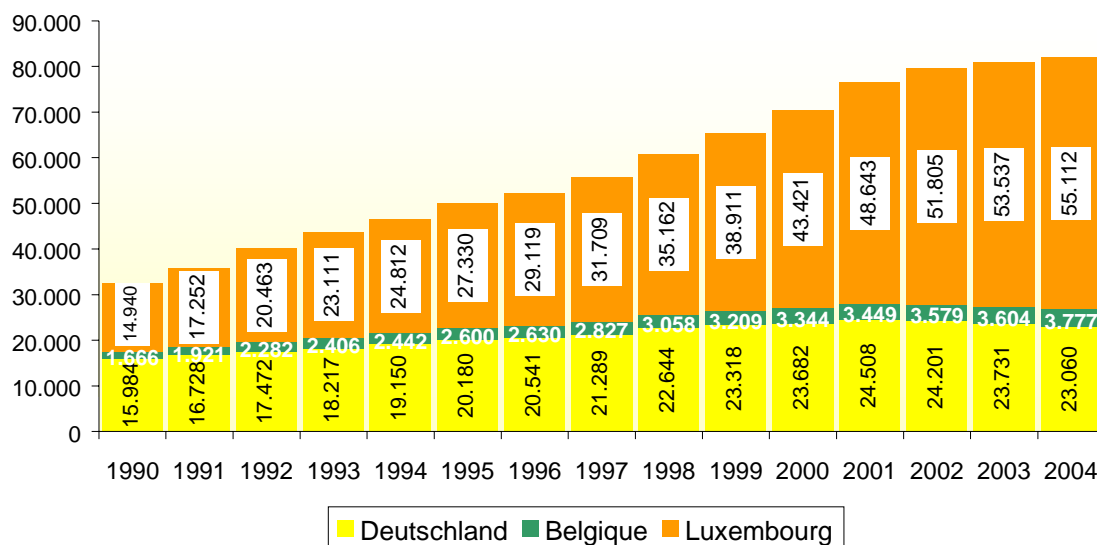
⁸⁷ Vgl. Matthäi, Ingrid, a.a.O.

blieben auch die von diesen Neuansiedlungen ausgehenden Wachstumsimpulse für andere Wirtschaftsbereiche eher schwach und insbesondere die Tertiarisierung der Industrie macht in Lothringen nur vergleichsweise langsame Fortschritte. Im Ergebnis unterscheidet sich auch die Struktur der Dienstleistungsbeschäftigung vom nationalen Niveau, was etwa in unterdurchschnittlichen Anteilen der unternehmensbezogenen und produktionsorientierten Dienstleistungen zum Ausdruck kommt.⁸⁸ Aufgrund des unzureichenden Angebots an qualifizierten Arbeitsplätzen muss Lothringen nach wie vor in Kauf nehmen, dass vor allem die jüngeren und gut qualifizierten Arbeitskräfte abwandern bzw. sich in Richtung des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes orientieren. Dies betrifft insbesondere die altindustriell geprägten Räume im Osten Lothringens, da sich die von den Zukunftsbranchen ausgehenden Entwicklungsimpulse bislang vorwiegend auf die urbanen Zentren um Metz und Nancy konzentrieren.

Wachsende Zahl von Grenzgängern – vor allem Richtung Luxemburg

Im Jahr 2004 zählte Lothringen nach den Schätzungen von INSEE 81.949 grenzüberschreitende Berufspendler, die in Luxemburg, Deutschland oder Belgien arbeiten. Diesen Auspendlern stehen gerade mal 1.450 Einpendler gegenüber, die aus den umliegenden Regionen kommen und ihren Arbeitsplatz in Lothringen haben. Zu diesen Einpendlern gibt es kaum Informationen und auch die Zahlen stammen noch aus dem Jahr 2001 – aktuellere Daten sind leider nicht verfügbar. Betrachtet man die Entwicklung der Auspendler (vgl. Abbildung), so haben sich in den vergangenen 15 Jahren deutliche Niveauverschiebungen ergeben: Während sich bis 1990 historisch bedingt die Mehrheit der lothringischen Grenzgänger noch in Richtung Deutschland orientierte und hier insbesondere im Saarland überdurchschnittliche Anteile erreichte, ist ab dem Folgejahr eine Kursänderung festzustellen.

**Entwicklung der lothringischen Grenzgänger nach Zielgebiet
in den Jahren 1990-2004**



Quelle: INSEE, Direction Lorraine (Schätzungen auf Basis der Daten von BA, INAMI und IGSS)

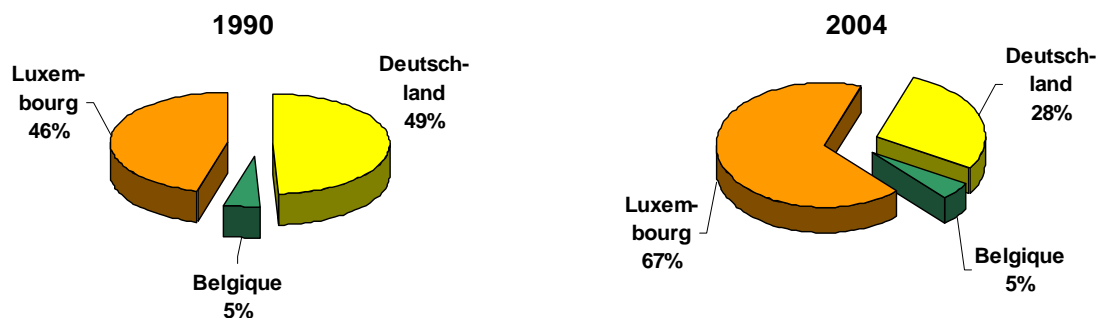
⁸⁸ Vgl. Auzet, Laurent / François, Jean-Paul / Mathias, Jérôme, a.a.O., S. 36.

Die enorme Wirtschaftsdynamik im Großherzogtum und die hohe Zahl an verfügbaren Arbeitsplätzen (vgl. hierzu ausführlich Kap. B.1.2) übte eine starke Anziehungskraft auf die umliegenden Regionen aus und führte in Lothringen zu einem in der Folgezeit rapide anwachsenden Grenzgängerstrom. Seit 1990 stieg die Zahl der lothringischen Auspendler nach Luxemburg um mehr als das Dreifache, so dass Belgien und Deutschland heute als Zielgebiete einen weitaus geringeren Stellenwert einnehmen.

Mittlerweile zwei Drittel aller lothringischen Grenzgänger mit Zielgebiet Luxemburg

Insgesamt pendelten im Jahr 2004 zwei Drittel aller lothringischen Grenzgänger ins Großherzogtum, ein gutes Viertel (28%) orientierte sich in Richtung Deutschland und 5 Prozent nach Belgien. In absoluten Zahlen ausgedrückt, wählen derzeit mehr als 55.000 lothringische Grenzgänger das Zielgebiet Luxemburg gegenüber rund 23.000 bzw. rund 3.800 Personen, die ihren Arbeitsort in Deutschland oder Belgien haben.

Verteilung der lothringischen Grenzgänger nach Zielgebiet im Jahr 1990 und 2004



Quelle: INSEE, Direction Lorraine (Schätzungen auf Basis der Daten von BA, INAMI und IGSS)

Rückgang der Grenzgänger nach Deutschland

Trotz der Niveaushiftungen hinsichtlich der Zielgebiete stieg die Zahl der nach Deutschland pendelnden Grenzgänger aus Lothringen im Laufe der 1990er Jahre weiterhin an und erreichte im Jahr 2001 mit 24.508 Personen ihren Höchststand. Danach ist jedoch ein stetiger Rückgang des Grenzgängerstroms zu verzeichnen, wobei hier auch statistische Effekte zu berücksichtigen sind.⁸⁹ Neben der anhaltenden Attraktivität Luxemburgs dürfte dieser trotz statistischer Effekte auch real zu beobachtende Rückgang nicht zuletzt eine Reaktion auf die stagnierende wirtschaftliche Entwicklung und die zunehmenden Arbeitsmarktp Probleme in den deutschen Regionen darstellen. Hinzu kommen wachsende Sprachbarrieren, da in den nachrückenden Generationen die Beherrschung des lothringischen Dialekts – und damit auch die wesentliche Basis der deutschen Sprachkompetenz – merklich abnimmt. Gestiegen ist seit 2001 lediglich die Wohnortmobilität in Richtung Lothringen, d.h. die Zahl der Deutschen, die sich – vor allem aus dem Saarland kommend – auf der lothringischen Seite der Grenze niedergelassen haben und zu ihrem angestammten Arbeitsplatz ins Saarland einpendeln. Diese so genannten atypischen Grenzgänger machen an der Saar mittlerweile fast

⁸⁹ Bis zum Jahr 2001 wurden die in Deutschland beschäftigten französischen Zeitarbeitnehmer verwaltungstechnisch im Saarland zusammengefasst (Arbeitsamtsbezirk Saarbrücken). Diese – sachlich unkorrekte – Zuordnung wurde im März 2002 korrigiert und die Beschäftigten der Zeitarbeitsfirmen wurden von nun an am Unternehmensstandort geführt. Von dieser Änderung waren ca. 3.000 französische Grenzgänger betroffen, weshalb im Zeitraum von 2001 bis 2002 an der Saar die Einpendlerzahlen aus Frankreich überproportional stark gesunken sind. Auch wenn diese Entwicklung mehrheitlich statistisch bedingt war, ist gleichwohl ein realer Rückgang der im Saarland beschäftigten französischen Grenzgänger zu registrieren. Dies zeigen nicht zuletzt die Zahlen der Folgejahre (vgl. 3. IBA-Bericht vom Dez. 2004 sowie das Kapitel B.1.3).

ein Drittel (32%) der aus Frankreich kommenden Grenzgänger aus. In Rheinland-Pfalz sind Mitte 2004 rund 19 Prozent aller Einpendler aus Frankreich deutscher Staatsangehörigkeit.

Neun von zehn Grenzgängern wohnen weniger als 20 km von der Grenze entfernt

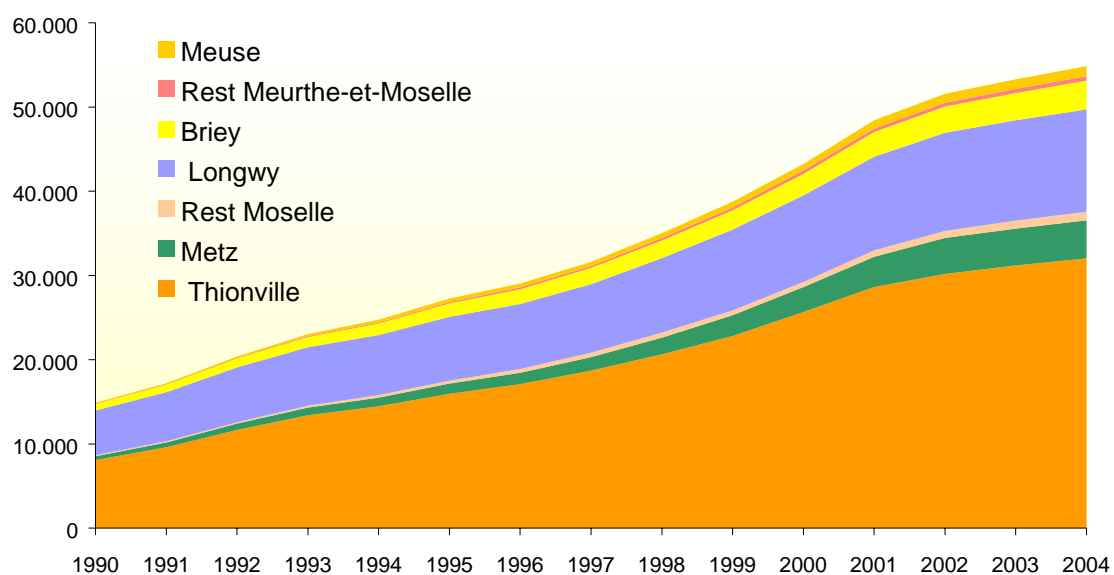
Betrachtet man die Herkunftsorte der lothringischen Grenzgänger, so zeigt sich, dass neun von zehn Auspendler weniger als 20 km von der Grenze entfernt wohnen. Rund 40 Prozent aller lothringischen Grenzgänger kommen alleine aus dem Raum Thionville. Zusammen mit dem Bassin-Houiller konzentrieren sich sechs von zehn Grenzgängern auf diese beiden an der Grenze zu Luxemburg bzw. zum Saarland liegenden Bezirke. Ein Vergleich mit den Zahlen aus dem Jahr 1990 illustriert dabei deutlich die Verlagerung der Zielgebiete, die auf Seiten der Herkunftsorte mit entsprechenden Anteilsverschiebungen einhergeht.

Lothringische Grenzgänger 1990 und 2004 nach Herkunftsort

	1990		2004	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Total Moselle	24.490	75,1	60.545	73,9
Thionville	8.938	27,4	32.898	40,1
Metz	631	1,9	4.655	5,7
Bassin-Houiller	8.987	27,6	15.747	19,2
Sarreguemines	5.671	17,4	6.893	8,4
Total Meurthe-et-Moselle	7.451	22,9	19.022	23,2
Longwy	6.439	19,8	14.744	18,0
Briey	827	2,5	3.522	4,3
Nancy	114	0,3	600	0,7
Total Meuse	605	1,9	2.157	2,6
Meuse du Nord	585	1,8	2.065	2,5
Total Vosges	145	0,4	225	0,3
Total Lorraine	32.590	100,0	81.949	100,0

Quelle: INSEE, Direction Lorraine (Schätzungen auf Basis der Daten von BA, INAMI und IGSS)

Entwicklung der lothringischen Grenzgänger Richtung Luxemburg nach Herkunftsorten 1990-2004



Quelle: INSEE, Direction Lorraine (Schätzungen auf Basis der Daten von IGSS)

Zwei große Herkunftsräume der lothringischen Grenzgänger

Insgesamt können in Lothringen zwei große Herkunftsräume der Grenzgänger unterschieden werden: Zum einen handelt es sich um die so genannte „West-Zone“, die überwiegend unter dem Einfluss des luxemburgischen Arbeitsmarktes steht, und sich aus den Arrondissements Meuse du Nord, Longwy, Briey und Thionville zusammensetzt. Demgegenüber befindet sich die aus dem Bassin-Houiller und Sarreguemines bestehende so genannte „Ost-Zone“ vorwiegend unter deutschem Einfluss. Nach den Daten der Volkszählung von 1999 kommen 92 Prozent aller lothringischen Grenzgänger, die in Belgien und Luxemburg arbeiten, aus der West-Zone; in der Ost-Zone sind demgegenüber 94 Prozent aller in Richtung Deutschland pendelnden Grenzgänger ansässig.⁹⁰ Diese beiden Räume zusammen repräsentieren 39 Prozent der Gesamtbevölkerung Lothringens und umfassen fast 95 Prozent aller Grenzgänger. Ihr Anteil an den lothringischen Erwerbstätigen beträgt in beiden Zonen jeweils knapp 18 Prozent (Lothringen insgesamt: 9%).

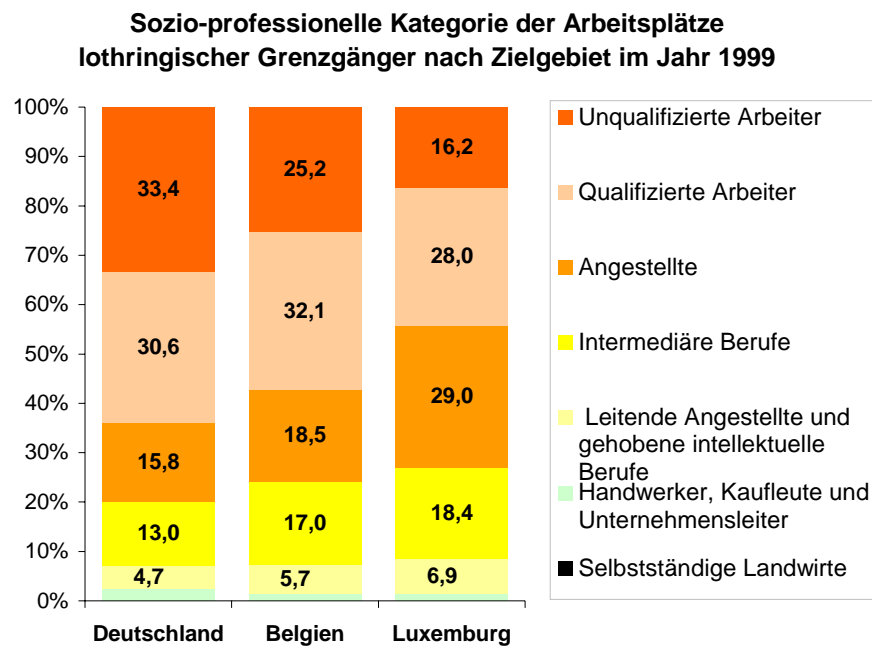
Deutliche Unterschiede im Profil der Grenzgänger zwischen West-Zone und Ost-Zone

Im Vergleich zu den lothringischen Erwerbstätigen sind die Grenzgänger insgesamt deutlich jünger, weisen einen etwas niedrigeren Bildungsstand auf und sind häufiger als Handwerker sowie in der Industrie tätig. Je nach Zone unterscheiden sich diese sozio-demographischen Merkmale jedoch deutlich – und illustrieren damit auch die Verlagerung der Grenzgängerströme. Im Vergleich zum Osten sind die Grenzgänger aus der unter luxemburgischen Einfluss stehenden West-Zone deutlich jünger, haben einen merklich höheren Bildungsstand und sind häufiger als Angestellte im Dienstleistungssektor sowie im Handel tätig. Demgegenüber konzentrieren sich die Grenzgänger aus der in Richtung Deutschland orientierten Ost-Zone vorwiegend in den mittleren Altersgruppen, weisen höhere Anteile unter den Handwerkern und Arbeitern auf und sind häufiger in der Industrie beschäftigt.

Auffällig ist ebenso der gegenüber der Ost-Zone merklich höhere Anteil der Frauen unter den Grenzgängern im Westen, der zudem seit 1990 spürbar angestiegen ist (Anteil an den lothringischen Grenzgängern insgesamt: 36% in 1999 gegenüber 30% in 1990). Die insbesondere in Luxemburg wachsenden Beschäftigungsmöglichkeiten im Dienstleistungsbereich haben diesen Zuwachs der weiblichen Grenzgänger wesentlich begünstigt. In der West-Zone ist der Anteil der Frauen im tertiären Sektor von 39 Prozent im Jahr 1990 auf 54 Prozent gestiegen.

⁹⁰ Vgl. hier und im Folgenden « Le profil du frontalier: entre choix et opportunités. » Économie Lorraine n° 229, Décembre 2003 sowie Neiss, Martine / Guillemet, Valérie : L'évolution et le profil des travailleurs frontaliers lorrains. Vortrag auf der Fachkonferenz von EURES/IBA zu den „Sozioökonomischen Dimensionen grenzüberschreitender Arbeitnehmermobilität“ am 14./15. März 2005 in Luxemburg.

Diese Unterschiede im Profil der lothringischen Grenzgänger aus der West- bzw. Ost-Zone zeigen sich ebenso in der übergreifenden Betrachtung ihrer Arbeitsstellen in den verschiedenen Zielgebieten. Auf Basis der Daten aus der Volkszählung von 1999 war jeder dritte in Deutschland beschäftigte Grenzgänger als unqualifizierter Arbeiter tätig. Bei den Pendlern mit Arbeitsort Belgien lag dieser Anteil bei rund einem Viertel und in Luxemburg wiesen nur die Arbeitsplätze von rund 16 Prozent der Grenzgänger aus Lothringen diese Merkmale auf. Umgekehrt lag 1999 der Anteil der Grenzgänger mit Stellen im Bereich leitende Angestellte und „gehobene intellektuelle Berufe“ in Deutschland nur bei 4,7 Prozent, während er in Belgien 5,7 und in Luxemburg sogar 6,7 Prozent betrug.⁹¹



Quelle: INSEE - Volkszählung 1999 - Stichprobe 1/4

Folgen des Grenzgängerwesens für Lothringen

Die erheblichen Umstrukturierungsprozesse der lothringischen Wirtschaft in den vergangenen 20 Jahren haben nicht nur zu einem enormen Arbeitsplatzabbau in den traditionellen Industrien geführt, sondern auch beträchtliche Veränderungen für die regionalen Arbeitsmärkte und das Beschäftigungssystem insgesamt mit sich gebracht. Da der Strukturwandel und die Modernisierung der Wirtschaft aber vergleichsweise spät einsetzten, hat Lothringen – trotz aller erzielten Erfolge – nach wie vor mit einem strukturellen Defizit zu kämpfen. Lange Zeit setzte die lothringische Wirtschaftspolitik in erster Linie auf quantitatives Wachstum durch die Neuansiedlung ausländischer Unternehmen und hat dabei vor allem mit kostenwerten Standortvorteilen geworben. Das bringt zwar Arbeitsplätze in die Region, schafft aber nicht unbedingt qualifizierte Beschäftigungsmöglichkeiten. Erst relativ spät wendete sich der Fokus auf die endogene Entwicklung, d.h. vor allem auf die Stärkung von zukunftsfähigen und wachstumssträchtigen Branchen mit einem hohen Wertschöpfungsfaktor (insbesondere im höheren Tertiärbereich) sowie auf die Förderung des wissenschaftlichen Potentials.⁹²

⁹¹ Vgl. 3. IBA-Bericht vom Dezember 2004, S. 66ff.

⁹² Vgl. Matthäi, Ingrid, a.a.O.

Bisher konzentriert sich diese Entwicklung noch überwiegend auf die räumlich verdichteten und städtischen Zonen um Metz und Nancy. Demgegenüber sind die Ausstrahlungseffekte dieser Dynamik auf die altindustriell geprägten Räume ausbaufähig. Dort fehlt es nach wie vor an einer ausreichenden Zahl attraktiver Arbeitsplätze, die adäquate Beschäftigungsmöglichkeiten für gut ausgebildete und hoch qualifizierte Arbeitskräfte bieten, über die Lothringen in hohem Maße verfügt. In dieser Situation erfüllt der grenzüberschreitende Arbeitsmarkt in der Großregion, speziell mit Blick auf Luxemburg, zweifellos eine Ventilfunktion und trägt zu einer Entlastung des regionalen Arbeitsmarktes bei. Ohne das Grenzgängerwesen wäre die Arbeitslosenquote in Lothringen deutlich höher. So verzeichnet Longwy derzeit etwa 3.900 Arbeitslose, 6.000 Arbeitssuchende und insgesamt rund 12.000 Grenzgänger. Hier sähe man sich ohne die Beschäftigungsalternativen des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes einer deutlich verschärften Problemlage gegenüber. Lothringen profitiert vom Grenzgängerwesen auch über die Rückkehrer, die ihre Qualifikationen und Erfahrungen in die Region einbringen und somit zusätzliche Impulse bringen.

Angesichts des im Zuge der demographischen Entwicklung auch in Lothringen zu erwartenden Rückgangs der aktiven Erwerbsbevölkerung und ihrer zunehmenden Alterung könnte jedoch ein weiteres Anwachsen der Pendlerströme nach Luxemburg zu stärkeren Spannungen auf den betroffenen lokalen Arbeitsmärkten führen.⁹³ Unter den grenzüberschreitenden Berufspendlern finden sich gerade (und in wachsendem Maße) die höher qualifizierten, jungen und mobilen Arbeitskräfte – ein Umstand, der mittelfristig auf relevanten Teilarbeitsmärkten zu Problemen führen kann. Bereits zum jetzigen Zeitpunkt gibt es in Lothringen Unternehmen, die trotz der hohen Arbeitskräftereserven Schwierigkeiten haben, qualifizierte Arbeitskräfte zu finden. Schwer zu besetzen sind derzeit etwa Stellen im Gaststättenbereich, aber auch in der Sicherheitsbranche sowie im Gesundheitswesen fehlt es an qualifiziertem Personal – vor allem wegen der Nähe Luxemburgs mit seiner hohen Verfügbarkeit von Arbeitsplätzen unter attraktiven Entlohnungsbedingungen. Auch auf längere Sicht wird der Arbeitskräftebedarf im Großherzogtum kaum geringer werden; vorliegende Prognosen erwarten sogar eine weitere deutliche Ausweitung der Grenzgängerbeschäftigung. Können in einer solchen Situation die lokalen Arbeitsmärkte nicht mit einer Stärkung ihrer Attraktivität und der Mobilisierung ihrer Arbeitskräftereserven aufwarten, besteht die Gefahr, dass die Erneuerung der regionalen Wirtschaft und die Anpassung an die demographische Entwicklung durch den Abzug qualifizierter Arbeitskräfte gebremst und deutlich schwieriger werden.

⁹³ Vgl. hierzu auch Auzet, Laurent / François, Jean-Paul / Mathias, Jérôme, a.a.O., S. 48f.

1.7 Zwischenbilanz: Die Großregion – ein integrierter grenzüberschreitender Arbeitsmarkt?

Das Ausmaß der Pendlerbewegungen auf dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt in der Großregion ist zweifellos beträchtlich. Die grenzüberschreitenden Pendelbeziehungen betreffen zwar nur vergleichsweise kleinräumige Mobilitätskorridore und sind für die Arbeitsmärkte der Teilregionen auch von unterschiedlichem Gewicht. Aber insbesondere in den direkten Grenzgebieten sind sie – neben Luxemburg – auch für die jeweiligen lokalen Arbeitsmärkte von großer Bedeutung, da sie Defizite im Bereich des Beschäftigungsangebots und der Nachfrage ausgleichen können. Die Zielgebiete – allen voran Luxemburg – profitieren von den Grenzgängern, indem diese zur Deckung des Arbeitskräftebedarfs beitragen und die jeweilige Wirtschaft auf ein breites Reservoir an qualifizierten und in der Regel jungen Arbeitskräften aus den umliegenden Grenzregionen zurückgreifen kann. Im Falle Luxemburgs geschieht dies mittlerweile in einem beträchtlichen Ausmaß. In einigen Sektoren geht dies so weit, dass echte Abhängigkeiten entstanden sind. Umgekehrt profitieren aber auch die abgebenden Regionen gerade in Situationen hoher Arbeitslosigkeit von den grenzüberschreitenden Beschäftigungsalternativen über eine Entlastung ihrer regionalen bzw. lokalen Arbeitsmärkte.

Gleichwohl kann von einem integrierten grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt noch keine Rede sein. Dagegen sprechen die stark asymmetrisch verlaufenden Pendlerströme – nicht zuletzt ein sichtbarer Beleg für die wirtschaftlichen Stärken und Schwächen der jeweiligen Region. Die lokalen Arbeitsmärkte werden zwar auch in den Grenzgebieten entlastet, die einen negativen Pendlersaldo aufweisen. Dennoch entspricht eine solche Einbahnstraßensituation durch die Einseitigkeit der Ströme nicht den Zielen der europäischen Kohäsionspolitik. Um der Sogwirkung einzelner Arbeitsmärkte vorzubeugen und das einseitige Abschöpfen von Arbeitskräften zu vermeiden, müssen sich die lokalen Arbeitsmärkte wesentlich besser wechselseitig ergänzen und zu einem insgesamt ausgewogeneren Verhältnis der Grenzgängerströme gelangen. Erst dann kann von einem integrierten grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt gesprochen werden, von dem alle Regionen auch mittel- und langfristig profitieren können.

Dies gilt insbesondere angesichts der demographischen Entwicklung und ihren Auswirkungen in den einzelnen Regionen. Der zu erwartende Rückgang der Erwerbsbevölkerung und ihre zunehmende Alterung können bereits in mittelfristiger Perspektive auf relevanten Teilarbeitsmärkten zu einer relativen Verknappung benötigter Fach- und Nachwuchskräfte führen. In dieser Situation besteht die Gefahr, dass eine weitere Fortführung der vorwiegend einseitig verlaufenden Pendlerströme nicht mehr entlastend wirkt, sondern zu stärkeren Spannungen auf den betroffenen lokalen Arbeitsmärkten führt. Es sind vornehmlich die mobilen, jüngeren und qualifizierteren Arbeitskräfte, die sich dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt zuwenden, was – je nach Ausmaß – durchaus beträchtliche Folgen für die Arbeitsmärkte der Herkunftsgebiete haben kann. Bereits heute sind etwa in bestimmten Bereichen aufgrund der überragenden Sogwirkung Luxemburgs Probleme bei der Besetzung offener Stellen zu verzeichnen – hier gilt es durch ein besseres Management von Angebot und Nachfrage auf den lokalen Arbeitsmärkten aktiv gegenzusteuern. Die grenzüberschreitende Interaktion regionaler bzw. lokaler Arbeitsmärkte setzt ein passgerechtes Verhältnis von Arbeitsplatzan-

gebot und entsprechend qualifizierten Arbeitskräften voraus. Eine bessere Kanalisierung des Arbeitskräftepotentials kann zu Entwicklungseffekten diesseits und jenseits der Grenze führen. Generell erfordert die Entwicklung grenzüberschreitender Arbeitsmärkte eine Perspektive, die auf interregionale Synergien abstellt und hier auch entsprechende gemeinsame Anstrengungen unternimmt, so etwa im Bereich der Arbeitsmarktpolitik, der Aus- und Weiterbildung, aber auch in der Wirtschaftspolitik.

2. Merkmale und Auswirkungen des Grenzgängerwesens in der Großregion

2.1 Wohnortmobilität in der Großregion

Seit den 1990er Jahren wächst in der Großregion die Zahl derjenigen, die ihren Wohnsitz in eine benachbarte Grenzregion verlagern. Ferner sind in den angrenzenden Regionen Luxemburgs verstärkte Migrationsbewegungen in Richtung Grenze zu beobachten, was nicht nur die Bedeutung des luxemburgischen Arbeitsmarkts für die Großregion dokumentiert, sondern ebenso die Anziehungskraft des Großherzogtums auf dem Gebiet der Wohnortmobilität.

2.1.1 Interregionale Wohnortmobilität: Leben mit dem Nachbarn

Die Gründe für die Verlagerung des Wohnsitzes in die Nachbarregion sind oft wirtschaftlich motiviert, aber auch Lebensqualität und die Attraktivität des Raums spielen eine Rolle. Hiermit eng verknüpft sind Fragestellungen der grenzüberschreitenden Arbeitnehmermobilität. Denn Personen, die gestern noch am ehemaligen Wohnort beschäftigt waren, bilden durch ihren Wohnortswechsel plötzlich einen Anteil der Grenzgängerströme. Das Beibehalten der angestammten Arbeitsstelle in der Heimatregion bei Verlagerung des Wohnorts jenseits der Grenze wird durch Steuervorteile gefördert, die z.T. mit dem Grenzgängerstatus verbunden sind.⁹⁴ Die interregionale Wohnortmobilität im Kooperationsraum bleibt nicht ohne Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt sowie auf das Zusammenleben der Menschen in unserer europäischen Kernregion und bedarf einer näheren Betrachtung.

Luxemburg

Die Momentaufnahme zum 31. März 2004 zeigt, dass 1.678 Luxemburger in ihr eigenes Land zum Arbeiten einpendeln und somit 1,5 % der luxemburgischen Einpendlerströme bilden. Zwei Jahre zuvor belief sich diese Zahl noch auf 1.410 Personen, die sich hauptsächlich auf Belgien (39 %) und Frankreich (35 %) sowie zu 25 % auf Deutschland verteilen.⁹⁵ Im Jahr 2000 waren es ca. 1.210 Luxemburger, 1997 ca. 1.010 und 1993 ca. 950, die in ihr eigenes Land zum Arbeiten einpendelten.⁹⁶ Demnach ist ein Anstieg der Personen zu verzeichnen, die ihren Wohnsitz vom Großherzogtum in eine Nachbarregion verlagern. Beliebte Wohnorte hierbei sind die Provinz Luxemburg in Belgien, das nördliche Lothringen und der Großraum Trier. Die Gründe für die Abwanderung sind vielfältig, hohe Immobilienpreise und steigende Lebenshaltungskosten sind hierfür oft zentral.

Das starke Wachstum der luxemburgischen Wirtschaft trieb die Immobilienpreise in die Höhe, was aufgrund der vergleichsweise niedrigeren Immobilienpreise in den angrenzenden Teilregionen die Migration zahlreicher Luxemburger in die Nachbarregionen begünstigte.

⁹⁴ Hinsichtlich der Steuervorteile erhalten Finanzämter im Département Moselle regelmäßig Anfragen von Saarländern (vgl. Ramm, Michel: Saarländer im grenznahen Lothringen. „Invasion“ oder Integration? In: Geographische Rundschau, Heft 2, 1999, S. 110-115, S. 111).

⁹⁵ Vgl. Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle: Dritter Bericht. Saarbrücken, 2004. Und: eigene Berechnungen, INFO-Institut.

⁹⁶ Vgl. Besch, Sylvain: Immigration et migrations transfrontalières. Vortrag auf der Fachkonferenz von EURES/IBA « Sozioökonomische Dimensionen grenzüberschreitender Arbeitnehmermobilität » am 14./15. März 2005 in Luxemburg. (Zahlen beziehen sich jeweils zum Stand am 31. März, IGSS).

Eine Untersuchung, die den Bau eines Einfamilienhauses im Dreiländereck Belgien-Frankreich-Luxemburg in den Blick nimmt, kommt zum Ergebnis, dass die Baukosten in Luxemburg am höchsten liegen, gefolgt von Belgien und Frankreich. Auch hinsichtlich der Preise für Bauland führt Luxemburg vor Frankreich und Belgien.⁹⁷ Analog dazu spiegelt der Vergleich der Durchschnittsmiete im Dreiländereck für drei oder vier Zimmer in einer Wohnung und einem Haus große Preisunterschiede wider.

Durchschnittliche Mieten für 3 oder 4 Zimmer 2001

	in €	französisches Gebiet	belgisches Gebiet	luxemburgisches Gebiet
Haus		460 bis 620	619 bis 1110	870 bis 1730
Wohnung		360 bis 390	450 bis 620	620 bis 870

Quelle: Enquête agents immobiliers 2001. In: Association Transfrontalière de l'Agglomération du Pôle Européen de Développement: Les Ateliers de l'Habitat. Programme Local de l'Habitat transfrontalier. 2003, S. 3.

Die Betrachtung des Immobilienangebots in Luxemburg macht deutlich, dass der Erwerb von Häusern oder Wohnung in der Peripherie von Luxemburg-Ville am kostspieligsten ist. Die niedrigsten Preise sind im Norden, Südwesten und im Osten des Landes auszumachen – dort, wo sich das Einzugsgebiet der nach Luxemburg migrierten Grenzgänger befindet. Ferner stehen in Luxemburg mehr Wohnungen als Häuser zum Verkauf, was unter anderem mit der hohen Mobilität der Haushalte begründet wird.⁹⁸

Einer Studie der Universität Luxemburg⁹⁹, die die Wohnsitzverlagerung von in Luxemburg beschäftigten Personen in den Jahren 1995 und 2004 untersucht, bestätigt die Abwanderung von ca. 2000 in Luxemburg ansässigen Personen in die Nachbarländer. Unter ihnen befanden sich 32 % Luxemburger, 23 % Franzosen und 20 % Belgier, die überwiegend als Angestellte (56 %) in Luxemburg beschäftigt sind. Ca. 80 % der Migranten verlagern ihren Wohnsitz in unmittelbare Nähe zur luxemburgischen Grenze (< 20 km). Mit 40 % sind die deutschen Bundesländer besonders beliebt zum Wohnen.¹⁰⁰

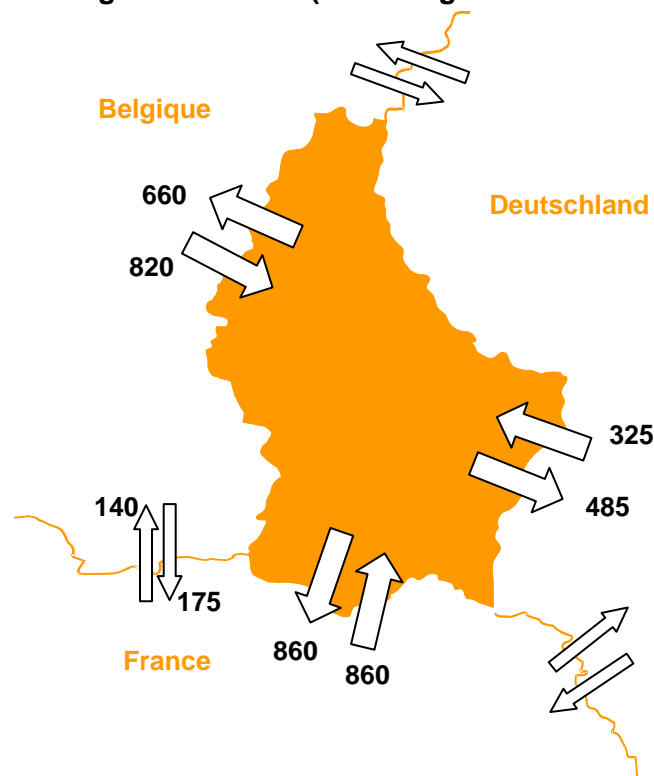
⁹⁷ Vgl. Association Transfrontalière de l'Agglomération du Pôle Européen de Développement: Accession à la propriété par la construction d'une maison individuelle. Etude comparative Belgique-France-Luxembourg. März 1998, S. 47.

⁹⁸ Vgl. Ministère des Classes Moyennes du Tourisme et du Logement: La note de l'observatoire de l'Habitat. Département du Logement, n° 3, 2004.

⁹⁹ Pigeron-Piroth, Isabelle: La mobilité des frontaliers travaillant au Luxembourg. (erscheint 2005).

¹⁰⁰ Ebd.

Zu- und Abwanderung von in Luxemburg beschäftigten Personen (Erhebung in 1995 und 2004)¹⁰¹



Quelle: Pigeron-Piroth, Isabelle: La mobilité des frontaliers travaillant au Luxembourg. Vortrag auf der Fachkonferenz von EURES/IBA « Sozioökonomische Dimensionen grenzüberschreitender Arbeitnehmermobilität » am 14./15. März 2005 in Luxemburg.

Dieselbe Studie¹⁰² kommt zum Ergebnis, dass ca. 5,5 % der Grenzgänger, die sowohl 1995 und 2004 im Großherzogtum beschäftigt waren, sich zwischenzeitlich in Luxemburg angesiedelt haben. Hierbei handelt es sich in erster Linie um Franzosen (35 %), gefolgt von Belgiern (33 %), Deutschen (12 %) und Luxemburgern (10 %). Sie sind überwiegend Angestellte (63 %) und ziehen vorzugsweise in die Hauptstadt und in den Süden des Landes sowie in die unmittelbare Nähe zu ihrem Heimatland. Hinsichtlich der Motive zur Wohnortverlagerung nach Luxemburg liegen keine empirisch fundierten Aussagen vor,¹⁰³ vermutet wird jedoch, dass stabile soziale Beziehungen (Familie, Freunde) und der Berufseinstieg in Luxemburg den Zustrom ins Großherzogtum fördern. Ein Stimmungsbild bei Einpendlern nach Luxemburg zeigt, dass knapp 40 % den Wohnortwechsel nach Luxemburg ablehnen, der Großteil aber denkt darüber nach bzw. ist unentschlossen. Als Grund für eine mögliche Wohnortverlagerung nach Luxemburg wird von mehr als der Hälfte die zusätzliche Zeit genannt, die durch kürzere Arbeitswege entsteht und mehr Raum für die Familie einräumt. Lediglich 20 % sehen in der besseren Lebensqualität ein Motiv für einen Umzug ins Großherzogtum.¹⁰⁴

¹⁰¹ Die Angaben beziehen sich jeweils zum Stand am 31. März. Migrationsströme mit weniger als 25 Personen sind in der Abbildung nicht aufgeführt.

¹⁰² Pigeron-Piroth, Isabelle: La mobilité des frontaliers travaillant au Luxembourg. (erscheint 2005).

¹⁰³ Vgl. Besch, Sylvain: Immigration et migrations transfrontalières. Vortrag auf der Fachkonferenz von EURES/IBA, a.a.O.

¹⁰⁴ Gaudron, Jean-Michel/Reinson, Florence: "Vous, les Frontaliers!". In: paperJam. Média économique et financier. Themenschwerpunkt: 110.000 frontaliers: On the road again. Juillet-août 2004, S. 10-30, S. 18, (n=1500).

Lothringen

Die französische Region Lothringen ist eine „Aufnahmeregion“ par excellence. Der Zustrom von Personen aus den benachbarten Regionen begann hier bereits in den 1960er Jahren. Zwischen den Jahren 1990 und 1999 stieg die Zahl der Zugezogenen aus den Nachbarregionen um 20.800 Personen; 1999 wurden in Lothringen 31.300 ansässige Belgier, Luxemburger und vor allem Deutsche gezählt. Sie weisen einen Altersdurchschnitt von 48 Jahren auf und leben zumeist in familiärer Gemeinschaft.¹⁰⁵ Belgier, Luxemburger und Deutsche stellen 1,4 % der Einwohner Lothringens, in einigen grenznahen Gemeinden steigt dieser Anteil auf bis zu 12 %.¹⁰⁶ Zwei Drittel der Zugezogenen aus den drei Nachbarländern besitzen Wohneigentum, überwiegend Einfamilienhäuser.

42 % der 31.300 Belgier, Luxemburger und Deutschen sind erwerbstätig und gehen in erster Linie außerhalb Frankreichs (70 %) einer Beschäftigung nach. Sie können das Abitur bzw. einen höheren Abschluss vorweisen, 33 % verfügen über einen Facharbeiterabschluss. In der Gruppe der Männer sind qualifizierte Facharbeiterberufe stark vertreten, die Frauen arbeiten überwiegend als Angestellte im Handel oder Büro.¹⁰⁷

Die Grenze zwischen dem Saarland und dem Département Moselle ist historisch gesehen ein Schauplatz deutsch-französischer Konfrontation, dennoch entwickelte sich hier das Phänomen der Wohnortmigration zu einer deutsch-französischen Realität. Erste Spuren des Boden- und Immobilienerwerbs durch wohlhabende Saarländer im nahe gelegenen Lothringen sind bereits in den 1960er Jahren zu verzeichnen. Der dadurch entstandene grenzüberschreitende Freizeittourismus verstärkt sich in den 1970er Jahren und Saarländer bekommen zunehmend Baugenehmigungen, womit sie in den Folgejahren in wachsender Zahl in Lothringen ansässig werden. Deutsche, davon 90 % Saarländer, sind 1998 in über einem Drittel aller 727 Gemeinden des Départements Moselle gemeldet.¹⁰⁸

Hier wurden 1999 12.800 Deutsche gezählt, von denen die Mehrzahl im Raum Moselle-Est ansässig ist.¹⁰⁹ Ihre Zahl verdoppelte sich innerhalb von zwölf Jahren schubweise: Während zwischen 1985 und 1990 der Anstieg bei 800 Personen pro Jahr lag, konnten ab den Jahren 1994 und 1995 ca. 1000 Zugezogene jährlich gezählt werden. Diese Entwicklung flachte gegen Ende der 1990er Jahre wieder auf 650 bis 700 Personen pro Jahr ab.¹¹⁰

¹⁰⁵ Lediglich 16 % der über 20jährigen sind ledig.

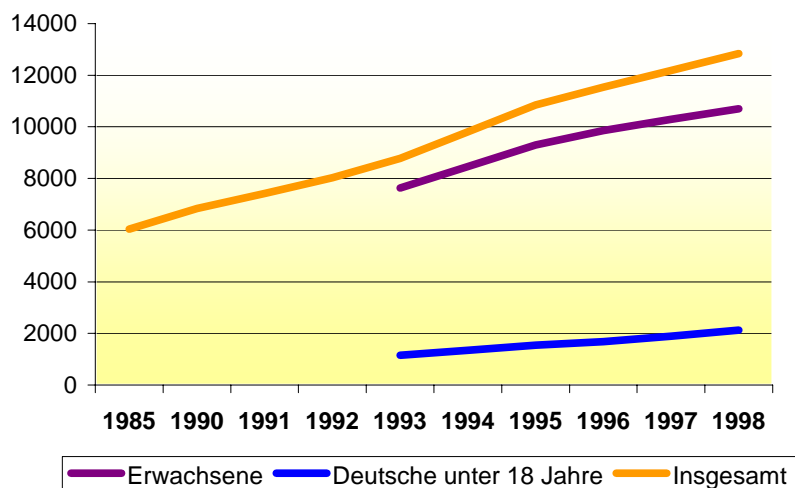
¹⁰⁶ Vgl. Cocher, Cahntal: Anciens voisins – nouveaux Lorrains. INSEE, Economie Lorrain n° 210, 2001.

¹⁰⁷ Ebd.

¹⁰⁸ Vgl. Ramm, Michel: Saarländer im grenznahen Lothringen. „Invasion“ oder Integration? In: Geographische Rundschau, Heft 2, 1999, S. 110-115.

¹⁰⁹ Vgl. Ministerium für Umwelt / Préfecture de la Région Lorraine: Grenzüberschreitende Raumordnungsstudie Saarbrücken – Moselle-Est. Schriftenreihe der Regionalkommission SaarLorLux – Trier/Westpfalz, Arbeitsgruppe „Raumordnung“, 2001, S. 29ff.

¹¹⁰ Studie „Wohnortmobilität deutscher Bürger im Raum Moselle-Est“ im Auftrag der Präfektur Moselle (SESGAR) in Verbindung mit dem Ministerium für Umwelt, Energie und Verkehr des Saarlandes.

Deutsche im Département Moselle (1985-1998), jeweils zum 31.12.

Quelle: Wohnortmobilität deutscher Bürger im Raum Moselle-Est. Studie im Auftrag der Präfektur Moselle (SESGAR) in Verbindung mit dem Ministerium für Umwelt, Energie und Verkehr des Saarlandes.

Bei den Neuankömmlingen handelte es sich zum größten Teil um deutsche (63 %), aber auch um deutsch-französische Paare (16 %). Sie sind zur Hälfte kinderlos und stammen weitgehend aus dem Saarland (64 % der Männer, 50 % der Frauen). Die in Lothringen angesiedelten Deutschen waren in ihrer Heimat zu 30 % Eigentümer einer Wohnung, durch die Wohnsitzverlagerung in den Raum Moselle-Est stieg diese Rate auf 78 %. Hinsichtlich der Beschäftigung sind Angestellten am stärksten vertreten (36 % der Männer, 41 % der Frauen); Männer arbeiten zu 21 % als leitende Angestellte.

Als Motiv für den Wohnortswechsel nach Frankreich gaben 60 % die Lebensqualität, wie z. B. das dörfliche und erholsame Milieu der Moselgemeinden,¹¹¹ und die Lebensweise der Franzosen an. Die strikte Anwendung von Gesetzesvorschriften und Bürokratie sei, so die Befragten, geringer ausgeprägt als in Deutschland, wie z.B. bei der Erteilung von Baugenehmigungen.¹¹² An zweiter Stelle werden die interessanten Immobilien- und Baugrundstückpreise genannt. Während die Preise in Lothringen lange Zeit sehr niedrig lagen und vom département-internen Markt abhingen ohne Bezug zum Preisniveau im nahen Saarland, verschieben sie sich zunehmend zu denen des saarländischen Marktes. Trotzdem bleiben sie zwischen 30 und 50 % unter dem Niveau des deutschen Nachbars¹¹³ und verhelfen den ehemaligen französischen Besitzern zu bedeutenden Einnahmen.¹¹⁴

Die z.T. historisch gewachsene Straßeninfrastruktur begünstigt zusätzlich die Abwanderung von Saarländern, da Autobahnen und mehrere Nationalstraßen die Grenze überqueren und vorteilhafte Bedingungen für das Pendeln zur Arbeit ins benachbarte Bundesland schaffen. Aus diesem Grund sind auch die Gemeinden entlang dieser Verkehrsadern bei Saarländern am stärksten nachgefragt.¹¹⁵

¹¹¹ Vgl. Ramm, Michel: Saarländer im grenznahen Lothringen. „Invasion“ oder Integration? a.a.O.

¹¹² Die französische Gesetzgebung zur Flächennutzung erlaubt es jeder Gemeinde, ihr Gebiet völlig eigenständig zu verwalten. Die einfache Abwicklung von Baugenehmigungen zieht auch Saarländer an, die des Wartens auf einen entsprechenden Bescheid zu Hause überdrüssig sind.

¹¹³ Vgl. Ramm, Michel: Saarländer im grenznahen Lothringen. „Invasion“ oder Integration? a.a.O.

¹¹⁴ Vgl. Ministerium für Umwelt / Préfecture de la Région Lorraine: Grenzüberschreitende Raumordnungsstudie Saarbrücken – Moselle-Est. a.a.O.

¹¹⁵ Vgl. Ramm, Michel: Saarländer im grenznahen Lothringen. „Invasion“ oder Integration? a.a.O.

Der Zustrom von Deutschen ins grenznahe Lothringen wirkt sich durchaus positiv auf die kommunale Haushaltslage aus. Französische Bürgermeister bestätigen, dass durch die Wohnsteuer, die in Frankreich von jedem Bürger zu entrichten ist, der Anteil der Steuereinnahmen spürbar wächst. Es wird geschätzt, dass diese Einnahmen überproportional zur Bevölkerungszahl ansteigen.¹¹⁶

Gleichzeitig aber haben einige Gemeinden aufgrund des starken Zustroms durch Saarländer beschlossen, einen Teil der Grundstücke und Immobilien für Einheimische zu reservieren. In der Praxis wird dann kein Objekt verkauft, bevor nicht geklärt ist, ob sich kein Moselaner als Käufer gefunden hat.¹¹⁷ Saarländische Bürgermeister und Landräte beklagen, dass in Frankreich lebende und hier Steuern zahlende Eltern ihre Kinder in saarländischen Schulen anmelden.¹¹⁸ Zwischenzeitlich wurde auf diese Situation reagiert, so dass sie seit Schuljahresbeginn 2004 einen Betrag von 630 € pro Kind und Schuljahr im Saarland entrichten müssen.¹¹⁹

Auch das Zusammenleben im Alltag von Deutschen und Franzosen ist nicht unproblematisch im grenznahen Lothringen: Um der Nachfrage nach attraktiven Wohnobjekten nachzukommen, wurden in vielen Gemeinden kommunale Lotissements (Neubaugebiete) errichtet.¹²⁰ Für Einheimische und Zugezogene hat dies zur Folge, dass die Deutschen hier an einem Ort konzentriert leben und Lothringer im ursprünglichen Siedlungskern unter sich bleiben. Diese Form der Ghettoisierung¹²¹ führt nur begrenzt zu Integration. Die Koexistenz zugezogener Deutschen und einheimischer Lothringer mit nur wenig Berührungspunkten wird auch darin deutlich, dass sich 80 % der befragten Saarländer als integriert betrachten, 86 % der befragten Bürgermeister sehen dies nur wenig oder überhaupt nicht gegeben.¹²² Eine Herausbildung von Gemeinschaften der Zugezogenen bzw. der Grenzgänger einerseits und der Einheimischen andererseits deutet sich auch in Luxemburg an.¹²³ Eine Integrationsbarriere bildet auch die Sprache: Nur wenige Zugezogene beherrschen ausreichend Französisch und sprechen daher tendenziell Deutsch. Von den Einheimischen wird dies als Gefährdung ihrer Kultur empfunden; verstärkt wird dieses Gefühl durch kulturelle Gewohnheiten der Deutschen.¹²⁴ Zwar fungiert der germanophone lothringische Dialekt (Mosel-/Rheinfränkisch) in vielen Fällen als Mittel zur Verständigung, jedoch nur auf den unmittelbaren Grenzraum sowie auf wenige Dialektsprecher beschränkt.

¹¹⁶ Vgl. Ministerium für Umwelt / Préfecture de la Région Lorraine: Grenzüberschreitende Raumordnungsstudie Saarbrücken – Moselle-Est. a.a.O.

¹¹⁷ Vgl. Ramm, Michel: Saarländer im grenznahen Lothringen. „Invasion“ oder Integration? a.a.O.

¹¹⁸ Vgl. Ministerium für Umwelt / Préfecture de la Région Lorraine: Grenzüberschreitende Raumordnungsstudie Saarbrücken – Moselle-Est. a.a.O.

¹¹⁹ Vgl. République Lorraine vom 16.01.2005.

¹²⁰ Vgl. Ramm, Michel: Saarländer im grenznahen Lothringen. „Invasion“ oder Integration? a.a.O.

¹²¹ Vgl. Brücher, Wolfgang / Dörrenbächer, Peter H.: Grenzüberschreitende Beziehungen zwischen dem Saarland und Lothringen – Ausdruck einer Mischkultur? In: Marti, Roland (Hg.): Grenzkultur – Mischkultur? (Veröffentlichung der Kommission für Saarländische Landesgeschichte und Volksforschung; Bd. 35), Saarbrücken, SDV, 2000, S. 17-34.

¹²² Ebd.

¹²³ Vgl. Charles Margue: Les frontaliers au Luxembourg – une réalité spécifique et complexe. Vortrag auf der Fachkonferenz von EURES/IBA « Sozioökonomische Dimensionen grenzüberschreitender Arbeitnehmermobilität » am 14./15. März 2005 in Luxemburg.

¹²⁴ Vgl. Ramm, Michel: Saarländer im grenznahen Lothringen. „Invasion“ oder Integration? a.a.O.

Belgien

Auch in der Wallonischen Region bzw. in der Deutschsprachigen Gemeinschaft sind intensive Migrationsbewegungen in und aus den benachbarten Ländern festzustellen. Die Wallonische Region weist einen negativen Saldo hinsichtlich der Zuzüge und Abwanderungen nach Belgien auf. Hingegen liegt die Zahl der Zugezogenen aus den Nachbarländern Deutschland, Frankreich, Luxemburg und Niederlande durchweg höher als die der Abwanderer. Besonders Franzosen siedeln sich in der benachbarten Region an, wobei Frankreich offenbar auch ein beliebtes Wohnland bei Einwohnern der wallonischen Region ist.¹²⁵ Sie nutzen die Vorteile des Grenzgängerstatus – im Gebiet Ostflandern, Provinz Hainaut (Belgien) und Département du Nord (Frankreich) ist bspw. jeder siebte französische Auspendler belgischer Nationalität.¹²⁶ (vgl. weiterführend Kap. B.1.5)

Wohnortmigration in der Wallonischen Region 2003

	Zuzügler nach Herkunftsland	Abwanderer nach Zielland
Belgique	4.905	7.639
Deutschland	1.046	812
France	3.464	1.589
Luxembourg	158	77
Nederland	496	234

Wohnortmigration in der Deutschsprachigen Gemeinschaft 2003

	Zuzügler nach Herkunftsland	Abwanderer nach Zielland
Belgique	138	193
Deutschland	599	446
France	25	8
Luxembourg	22	18
Nederland	47	15

Quelle: Direction générale statistique et Information économique (Ed.): Population et ménages. Mouvement de la population et migrations. Bruxelles, 2004.

Analog zur wallonischen Region ist bei den Migrationsströmen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft eine ähnliche Situation auszumachen. Das Aufkommen der Zu- bzw. Abwanderer ist zwar geringer, aber hier rangiert Deutschland mit großem Abstand auf Platz 1 der Ziel- bzw. Herkunftsdestinationen. In diesem Zusammenhang sei darauf hingewiesen, dass ca. 15 % der Bevölkerung der Deutschsprachigen Gemeinschaft deutscher Nationalität ist.¹²⁷ Dies spricht nicht nur für ein hohes Aufkommen atypischer Grenzgänger in diesem Raum, ebenso ist das Wohnen in Belgien für Deutsche offenbar sehr attraktiv. Daher ist hier wie in

¹²⁵ Vgl. Tabelle « Wohnortmigration in der Wallonischen Region 2003 »

¹²⁶ Vgl. EURES Channel: Etude sur les flux frontaliers franco-belges. Mai 2004, S. 48.

¹²⁷ Information der Observatoire de l'Emploi de la Communauté germanophone (27.04.2005).

Lothringen¹²⁸ eine protektionistische Tendenz hinsichtlich des Baugrunds zu beobachten. So formuliert z.B. die an der deutsch-belgischen Grenze gelegene Gemeinde Raeren in ihren allgemeinen Verkaufsbedingungen für Parzellen, dass der jeweilige Käufer mindestens seit 15 Jahren in der Gemeinde wohnen muss bzw. gewohnt hat.¹²⁹

2.1.2 Intraregionale Wohnortmobilität

Eine Studie der Universität Luxemburg,¹³⁰ die die Wohnortmobilität von Grenzgängern in ihren Heimatregionen untersucht, kommt zum Ergebnis, dass 4 % der Grenzgänger (1350 Personen), die sowohl 1995 und 2004 im Großherzogtum beschäftigt waren, ihren Wohnort in die Grenznähe verlagerten. Im Gegenzug zogen 1100 Personen (3,2 % der Grenzgänger) in Richtung Landesinnere. Hierfür wird unterschieden zwischen einem engen und mittleren Gürtel bzw. zwischen einem Gebiet bis zu 20 km in Grenznähe sowie von 20 bis 45 km.¹³¹

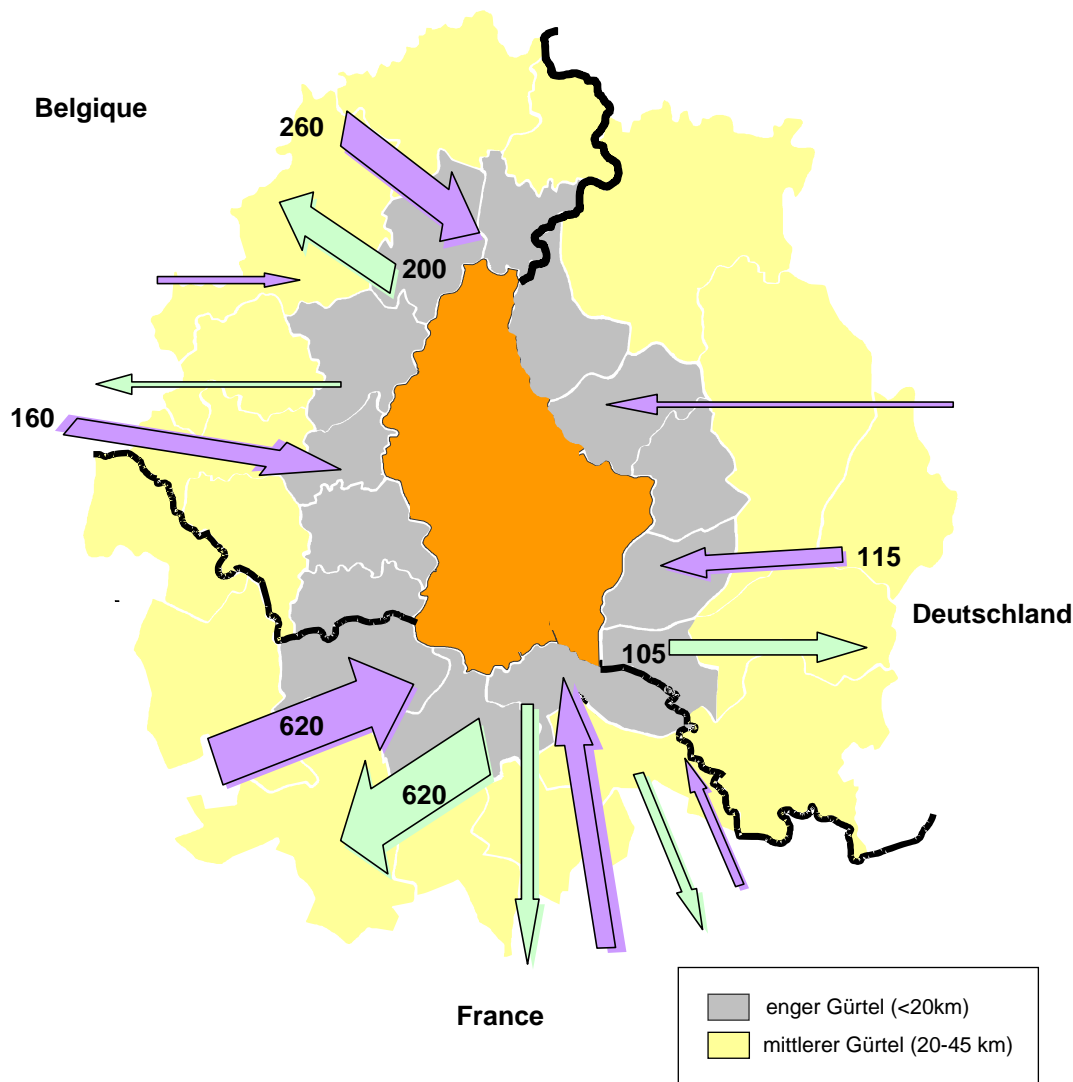
¹²⁸ Vgl. oben

¹²⁹ Vgl. Bauamt Raeren: Allgemeine Verkaufsbedingungen Parzellen, Eigentum der Grundstückregie, S. 1.

¹³⁰ Pigeron-Piroth, Isabelle: La mobilité des frontaliers travaillant au Luxembourg. Vortrag auf der Fachkonferenz von EURES/IBA, a.a.O.

¹³¹ Vgl. folgende Abbildung.

Intraregionale Wohnortmigration von in Luxemburg beschäftigten Personen aus den angrenzenden Regionen (erhoben am 31. März 1995 und 2004)¹³²



Quelle: Pigeron-Piroth, Isabelle: La mobilité des frontaliers travaillant au Luxembourg. Vortrag auf der Fachkonferenz von EURES/IBA « Sozioökonomische Dimensionen grenzüberschreitender Arbeitnehmermobilität » am 14./15. März 2005 in Luxemburg.

Nach Herkunftsländern betrachtet wird deutlich, dass französische Grenzgänger am mobilsten sind. Sie kennzeichnen sich durch starke Migrationsbewegungen zwischen dem engen und mittleren Gürtel und erzeugen einen relativ ausgeglichenen Wanderungssaldo: 4,3 % der französischen Grenzgänger näherten sich der luxemburgischen Grenze an, 4,1 % entfernten sich. Wird der Wohnort von der Grenze weiter entfernt gewählt, so ist die Ansiedlung der Grenzgänger an zentralen Verkehrsadern zu beobachten. Die Migrationsbewegungen in Belgien zeigen, dass Belgier mehrheitlich die Grenznähe zum Wohnen vorziehen. Auch in den deutschen Bundesländern ist der Trend zur Grenznähe festzustellen, auch wenn sich deutsche Grenzgänger als die am wenigsten mobilen herausstellen. Hier näherten sich 2,7 % der Grenzgänger dem Arbeitsland an, 2,4 % verlagerten ihren Wohnsitz in Richtung Landesinnere.

¹³² Migrationsbewegungen unter 100 Personen wurden nicht aufgeführt.

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass Luxemburg nicht nur hinsichtlich des Arbeitsmarkts eine starke Sogwirkung auf die angrenzenden Länder ausübt, auch auf dem Gebiet der intraregionalen Wohnortmobilität wird die Anziehungskraft des Großherzogtums deutlich. Dennoch sind starke Migrationsströme zu beobachten, die sich von der luxemburgischen Grenze entfernen. Dies deutet zum einen die Sättigung des engen Gürtels an, zum anderen ist die Entfernung und hiermit verbreitete Neuansiedlung an wichtigen Verkehrsadern als Signal für unzureichende Verkehrsinfrastrukturen in der Grenznähe zu werten.

2.2 Verkehrsinfrastrukturen

In der Großregion überwinden täglich ca. 160.000 Arbeitnehmer eine regionale Grenze auf dem Weg zu ihrem Arbeitsplatz. Diese intensiven Pendelbewegungen sind nicht nur beispielgebend für ein Europa der Regionen, sie stellen auch besondere Anforderungen an die Verkehrsinfrastruktur dieses Raums. Besonders in Luxemburg, dem Beschäftigungspol Nummer 1 in der Großregion, werden Lösungen für fehlende Parkmöglichkeiten und verstopfte Straßen immer dringlicher: « L'afflux [...] de travailleurs frontaliers pose évidemment, à terme, des problèmes d'infrastructures conséquents. Réseau routier saturé aux heures de pointe, dépassement de la capacité de stationnement en agglomération... »¹³³ Ebenso muss aber das Angebot und die Leistungsfähigkeit des ÖPNV in den Teilregionen und seine grenzüberschreitende Vernetzung in den Blick genommen werden.

Fahrplan einer Busverbindung zwischen Saarbrücken und Luxemburg

</

¹³³ Gaudron, Jean-Michel/Reinson, Florence: "Vous, les Frontaliers!" a.a.O.

Berufsverkehr in Luxemburg (19.05.2005)

18.05.05, 16.25 Uhr
Autobahnkreuz Cessange
(Luxemburg)



19.05.05, 8.10 Uhr
A3 Richtung Luxemburg
(Luxemburg Peripherie)



19.05.05, 8.10 Uhr
A1 Richtung Kirchberg
(Luxemburg)



19.05.05, 8.14 Uhr
A1 Tunnel Hamm
(Luxemburg)



19.05.05, 8.10 Uhr
A4 Abfahrt Pontpierre
(Luxemburg)



19.05.05, 8.10 Uhr
Abfahrt Pétange
(Luxemburg)

Quelle: <http://www.cita.lu>

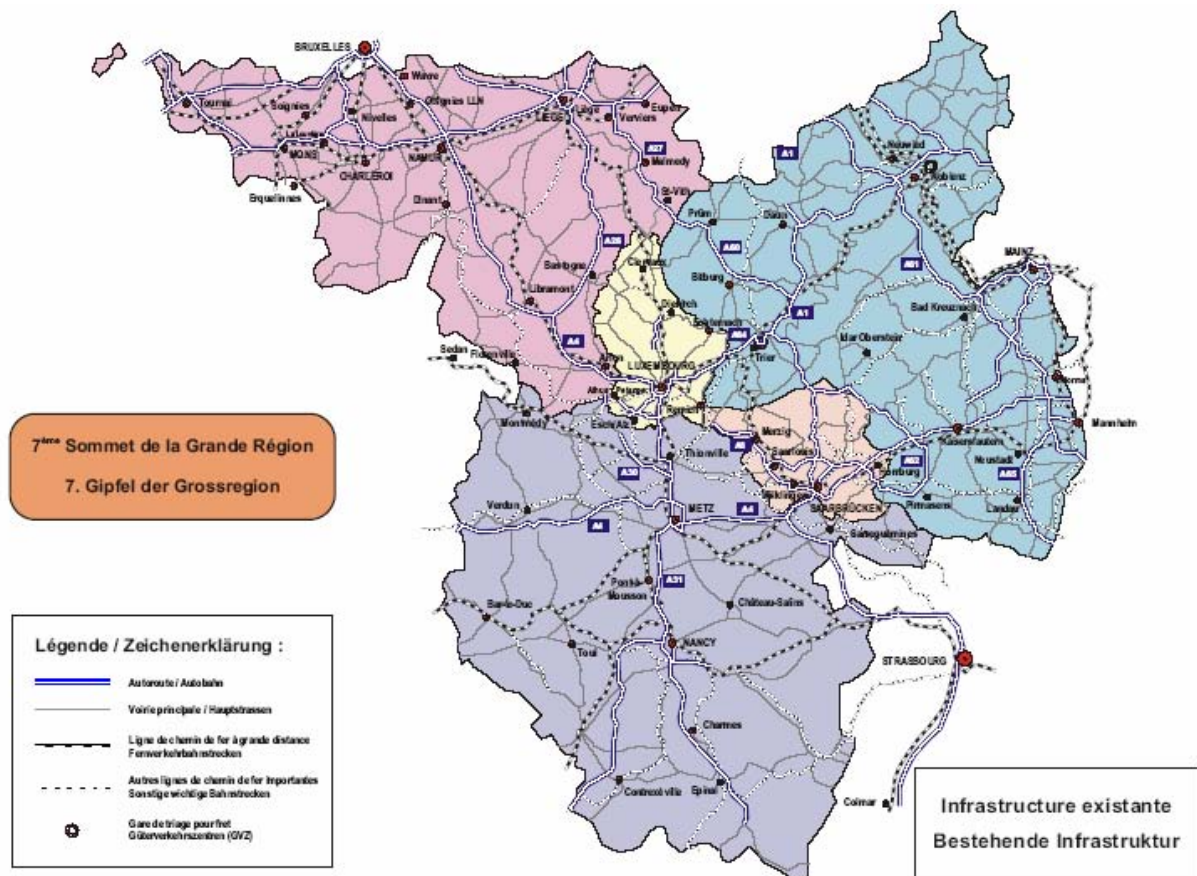
Eine grenzüberschreitende Initiative zwischen dem Saarland, Lothringen und Luxemburg zeigt den Handlungsbedarf, der im Bereich der Verkehrsinfrastrukturen – besonders angesichts des hohen Grenzgängeraufkommens – in der Großregion besteht.

Trilaterale Absprache zum Austausch von Straßenverkehrsinformationen

Das Saarland, Lothringen und Luxemburg unterzeichneten im März 2004 eine trilaterale Absprache zum Austausch von Straßenverkehrsinformationen. Ziel ist die bessere Verkehrssicherheit und der bessere Verkehrsfluss auf den Straßen der Großregion. Hierfür werden Informationen über Gefahren auf Autobahnen, besondere Verkehrsstörungen und neue straßenrechtliche Regelungen im jeweiligen Nachbarland wechselseitig übermittelt.¹³⁴

¹³⁴ Quelle: Mitteilung der saarländischen Landesregierung (<http://www.saarlorlux.saarland.de>)

Die nachstehende Karte bildet die bestehenden Verkehrsinfrastrukturen in der Großregion ab.



Quelle: Dokumente des 7. Gipfels der Exekutiven der Großregion; Projektgruppe Verkehr: Verkehrsinfrastrukturen. 2003.

2.2.1 Verkehrsmittelnutzung und Anfahrtswege

Mit 94,1 % ist der private Pkw für einen Teil oder die gesamte Wegstrecke zur Arbeitsstelle das meistgenutzte Verkehrsmittel von Grenzgängern nach Luxemburg. 93,5 % der Grenzgänger nehmen ihren Pkw an der Haustür, 90 % legen mit ihm die gesamte Strecke zurück: Somit bildet der Pkw 84,8 % aller unimodalen Transportformen¹³⁵. Eine weitere unimodale Transportform auf der Straße sind private Fahrgemeinschaften bzw. solche auf Firmeninitiative (ca. 2 %). Weitere werden mit einem Anteil von 1,6 % kaum genannt: Bus, Zug, zu Fuß, Zweirad. Die verbleibenden 11,5 % der Grenzgänger nutzen multimodale Transportformen und brauchen gegenüber Grenzgängern, die nur ein Verkehrsmittel nutzen, ca. 15 Minuten länger (insgesamt. 55,4 Min.), um die Wegstrecke zur Arbeitsstelle zu bewältigen. Dieser Unterschied entsteht durch Wartezeiten: 80 % der Befragten geben an, dass ein Teil ihrer Fahrtzeit zum Warten auf Anschlussverkehrsmittel verwendet wird. Ca. 4000 Personen warten zwischen fünf und neun Minuten, weitere 3400 bis zu zehn Minuten. Wartezeiten und längere Fahrtzeiten im ÖPNV erklären zum Teil die allgemeine Bevorzugung unimodaler Transportformen, insbesondere des Pkw. Unabhängig vom Transportsystem nutzen insge-

¹³⁵ Unimodale Transportformen bezeichnen den Umstand, dass nur ein Verkehrsmittel für den Anfahrtsweg gewählt wird.

samt nur 11,7 % die Angebote im ÖPNV. Vier zentrale Beförderungsprofile konnten im ÖPNV ausgemacht werden:

Beförderungsprofile im ÖPNV

Pkw-Zug-Bus: 3000 Grenzgänger (3,4 %) nehmen den Pkw, fahren mit dem Zug und steigen dann in den Bus. In erster Linie weisen Einpendler nach Luxemburg-Ville und Umgebung dieses Profil auf (96 % dieses Profils).

Pkw-Bus: 2,4 % der Grenzgänger (2150 Personen) nehmen den Pkw und dann den Bus. Sie nutzen das park-and-ride Angebot der luxemburgischen Hauptstadt und Umgebung (86 %).

Pkw und Zug werden lediglich von 1,1 % der Grenzgänger (1000 Personen) genutzt. 90 % dieses Profils arbeiten in Luxembourg-Ville.

Zug/Bus: Stark unterrepräsentiert bleibt die Nutzung des Zugs (unimodal) mit 0,4 % (334 Personen) sowie des Busses mit 0,8 % (707 Personen).¹³⁶

Pkw-Nutzung und Rushhour

Die vertiefende Analyse der Pkw-Nutzung bei Grenzgängern zeigt Unterschiede hinsichtlich der Streckenwahl und des Zeitraums, in dem der Anfahrtsweg in die Zielregion zurückgelegt wird.¹³⁷ 16 % der Grenzgänger, die den Pkw nutzen, kommen zwischen 7 und 8 Uhr morgens zur Arbeit (Ankunft am Arbeitsplatz). Damit sind zwischen 7 und 9 Uhr 64 % der Grenzgänger, die den Pkw nutzen, auf der Straße. Hierunter befinden sich aber viele Arbeiter, die in Schichten arbeitend zu unterschiedlichen Zeiten auf dem Weg zur Arbeit sind und sich damit der Grenzgänger-Berufsverkehr auf einen weiteren Zeitraum verteilt: 84,2 % der Arbeiter, die mindestens 2-mal wöchentlich den Pkw für den Arbeitsweg nehmen, treffen zwischen 5 und 9 Uhr an ihrem Arbeitsplatz ein. Die Spitzenzeiten für diese Beschäftigten liegen zunächst zwischen 6.30 Uhr und 7 Uhr; 15 % der Arbeiter geben an, 7 Uhr an ihrem Arbeitsplatz zu sein. 7.30 Uhr und 8 Uhr folgen weitere Verkehrsspitzen: Mehr als ein Drittel der Arbeiter befindet sich mindestens 2-mal wöchentlich in diesem Zeitraum auf der Straße. Nach 8 Uhr nimmt der Verkehr durch Arbeiter, die auf dem Weg zur Arbeit sind, schlagartig ab. Vor 6 Uhr gibt es eine weitere Stoßzeit: Ca. 10 % der Arbeiter fahren zu dieser Zeit zur 6-Uhr-Schicht.



Das Pkw-Nutzungsmuster von Angestellten unterscheidet sich sehr von denen der Arbeiter: Der Arbeitsbeginn ist hier zwischen 7 und 8 Uhr wesentlich konzentrierter und drei Viertel der Angestellten nehmen das Auto für die Fahrt zum Arbeitsplatz. Für 19 % von ihnen, die den Arbeitsbeginn mit 8.00 Uhr angeben, liegt die Spitzenzeit zwischen 7.30 Uhr und 8 Uhr. Anschließend nimmt das Verkehrsaufkommen durch Angestellte ab: 17 % der Angestellten beginnen die Arbeit zwischen 8 und 8.30 Uhr und 9.30 ist fast die Gesamtheit der angestellten Grenzgänger (94 %) an der Arbeitsstelle angekommen.

¹³⁶ Vgl. Gerber, Philippe/Ramm, Michael: Vers une catégorisation des déplacements domicile – travail des frontaliers luxembourgeois en 2003. In: Ceps/Instead : Population et Emploi. Nr. 3/2004.

¹³⁷ Vgl. im Folgenden STATEC und CEPS/INSTEAD 2004: « Enquête frontalière » 2003. (N= 89.764).

Für das Einpendelland Luxemburg ist also zwischen 7 und 9 Uhr die Spitzenzeit des Grenzgänger-Berufsverkehrs, denn zu diesem Zeitpunkt befinden sich 56 % der Arbeitskräfte aus den Nachbarregionen, die regelmäßig den Pkw nutzen, auf der Straße.

Anfahrtswege und Zielgebiete

Die durchschnittlich zurückgelegte Strecke für eine einfache Fahrt von der Wohnung zum Arbeitsplatz beträgt für Grenzgänger nach Luxemburg 44,3 km. Damit bewältigen Grenzgänger ca. das Dreifache des Anfahrtsweges eines Luxemburgers (13,1 km). Grenzgänger aus Deutschland legen mit 47 km die längsten Strecken zurück, gefolgt von Belgiern (45,7 km) und Franzosen (42,6 km). 61,5 % der deutschen Grenzgänger bewältigen mehr als 40 km gegenüber 50 % der Belgier und Franzosen. Über 80 km müssen lediglich 5 % der Franzosen zurücklegen, deutsche und belgische Grenzgänger sind davon zu 10 % betroffen.

Für eine einfache Fahrt zum Arbeitsplatz benötigen die Grenzgänger nach Luxemburg unabhängig vom Transportmittel durchschnittlich 42,3 Minuten. Also ca. 1,5 Stunden täglich, um zum Arbeitsplatz und wieder nach Hause zu gelangen. Die Hälfte der befragten Grenzgänger braucht mehr als eine dreiviertel Stunde, um ihren Arbeitsplatz in Luxemburg zu erreichen. Im Vergleich der Teilregionen sind kaum Zeitunterschiede festzustellen, jedoch hinsichtlich der Durchschnittsgeschwindigkeit: Grenzgänger aus Deutschland und Belgien legen eine einfache Wegstrecke mit durchschnittlich 65 km/h zurück, Franzosen hingegen mit 60,6 km/h. Hieraus kann auf eine weniger gut ausgebaute Verkehrsinfrastruktur in Lothringen geschlossen werden. Jedoch liegt auch die Vermutung nahe, dass Deutsche und Belgier aufgrund längerer Anfahrtswege Autobahnen und Schnellstraßen nutzen und somit eine höhere Durchschnittsgeschwindigkeit erreichen als Franzosen.¹³⁸

Eine Grenzgängerin nach Luxemburg berichtet, dass sie mit ihrem Anfahrtsweg zur Arbeit über dem Durchschnitt der benötigten Zeit liegt: Sie fährt eine Stunde mit dem Auto bis zum Bahnhof in Troisvièrge, dann eine Stunde mit dem Zug und am Abend zwei Stunden Fahrt wieder zurück.¹³⁹

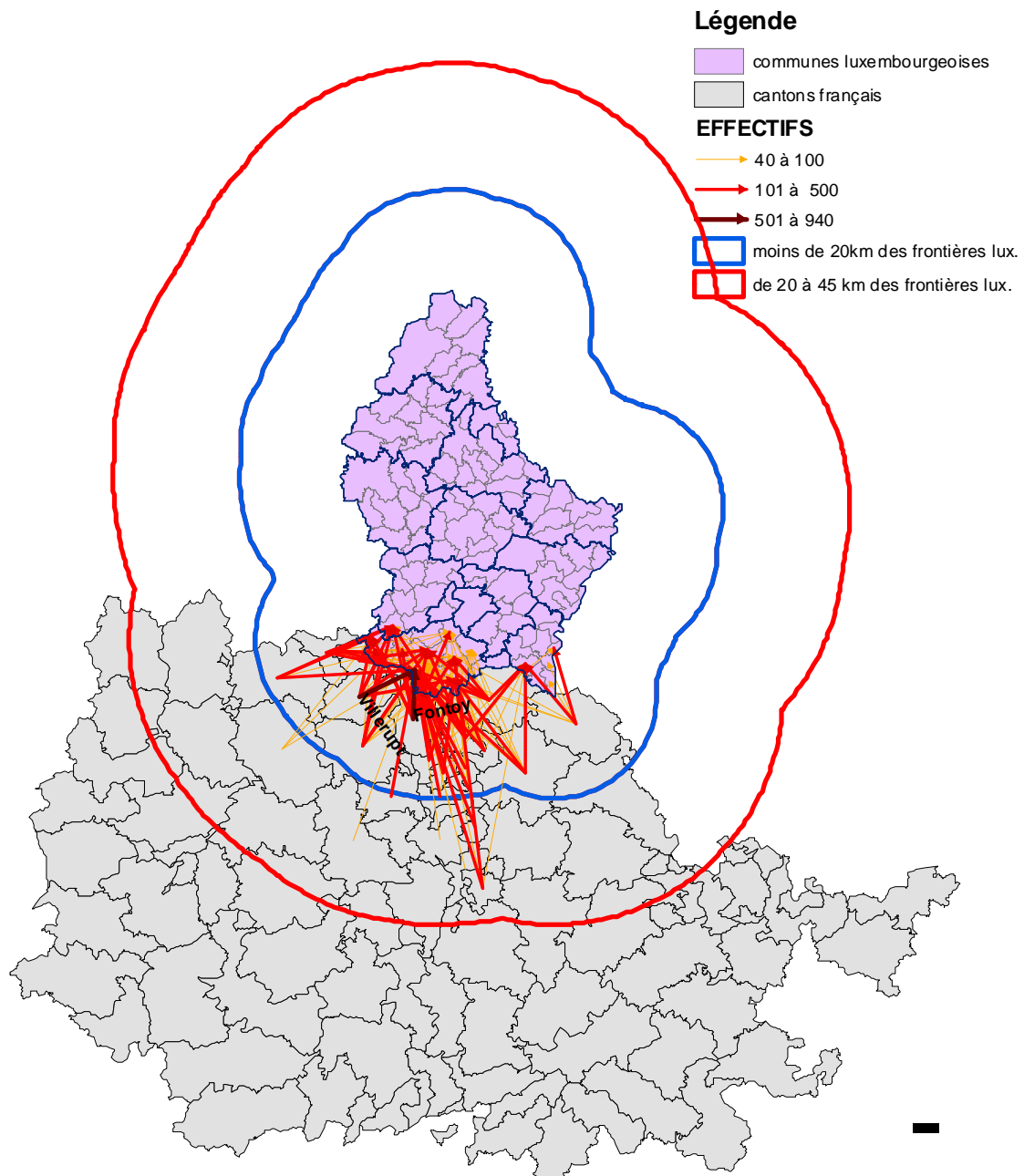
Hinsichtlich der Zielgebiete bzw. der Arbeitsorte in Luxemburg ist zunächst festzustellen, dass ca. ein Drittel der Einpendler in der Hauptstadt arbeitet. Ferner ist die Tendenz zu beobachten, dass Grenzgänger weitgehend in den Gebieten beschäftigt sind, die für sie am schnellsten zu erreichen sind. So konzentrieren sich französische Einpendler im Süden des Landes, die belgischen im Westen und die deutschen Grenzgänger in den östlichen Gemeinden des Landes. Beschäftigungspol bleibt jedoch Luxemburg-Stadt, wo knapp 40 % der belgischen, 38 % der französischen und 36 % der deutschen Einpendler beschäftigt sind.¹⁴⁰ Die nachstehenden Karten über Grenzgängerströme nach Luxemburg geben einen Eindruck über die täglichen Grenzgängerströme und das damit verbundene Verkehrsaufkommen nach Luxemburg.

¹³⁸ Gerber, Philippe/Ramm, Michael: Vers une catégorisation des déplacements domicile – travail des frontaliers luxembourgeois en 2003. In: Ceps/Instead : Population et Emploi. Nr. 3/2004.

¹³⁹ Kommentar einer Erzieherin aus der deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens mit Beschäftigung in Luxemburg (Quelle: Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle).

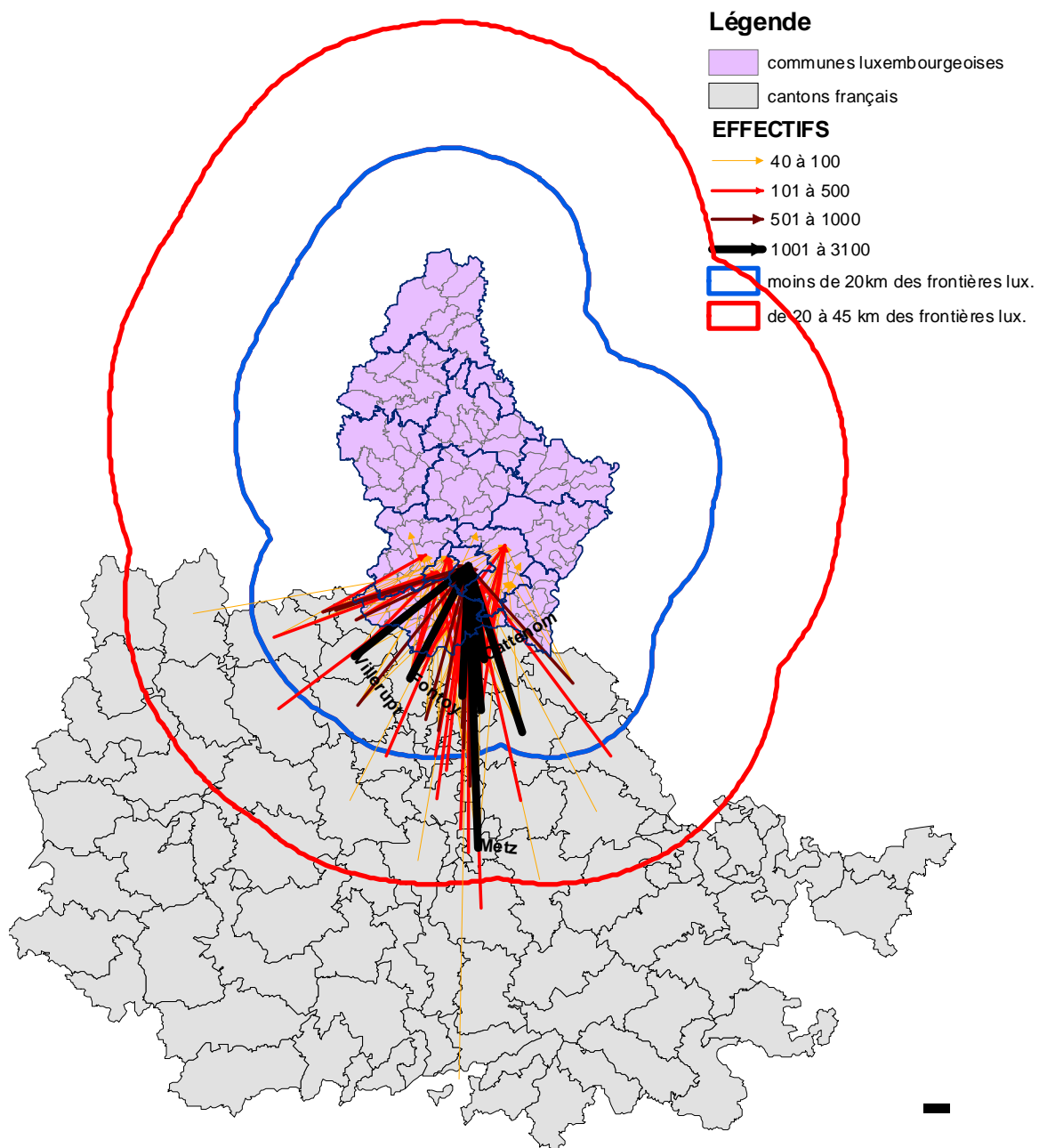
¹⁴⁰ Vgl. Artikel „Grenzgänger in Luxemburg“, Tageblatt vom 6.12.2004.

Französische Grenzgängerströme nach Luxemburg mit Beschäftigung in Süd-Luxemburg



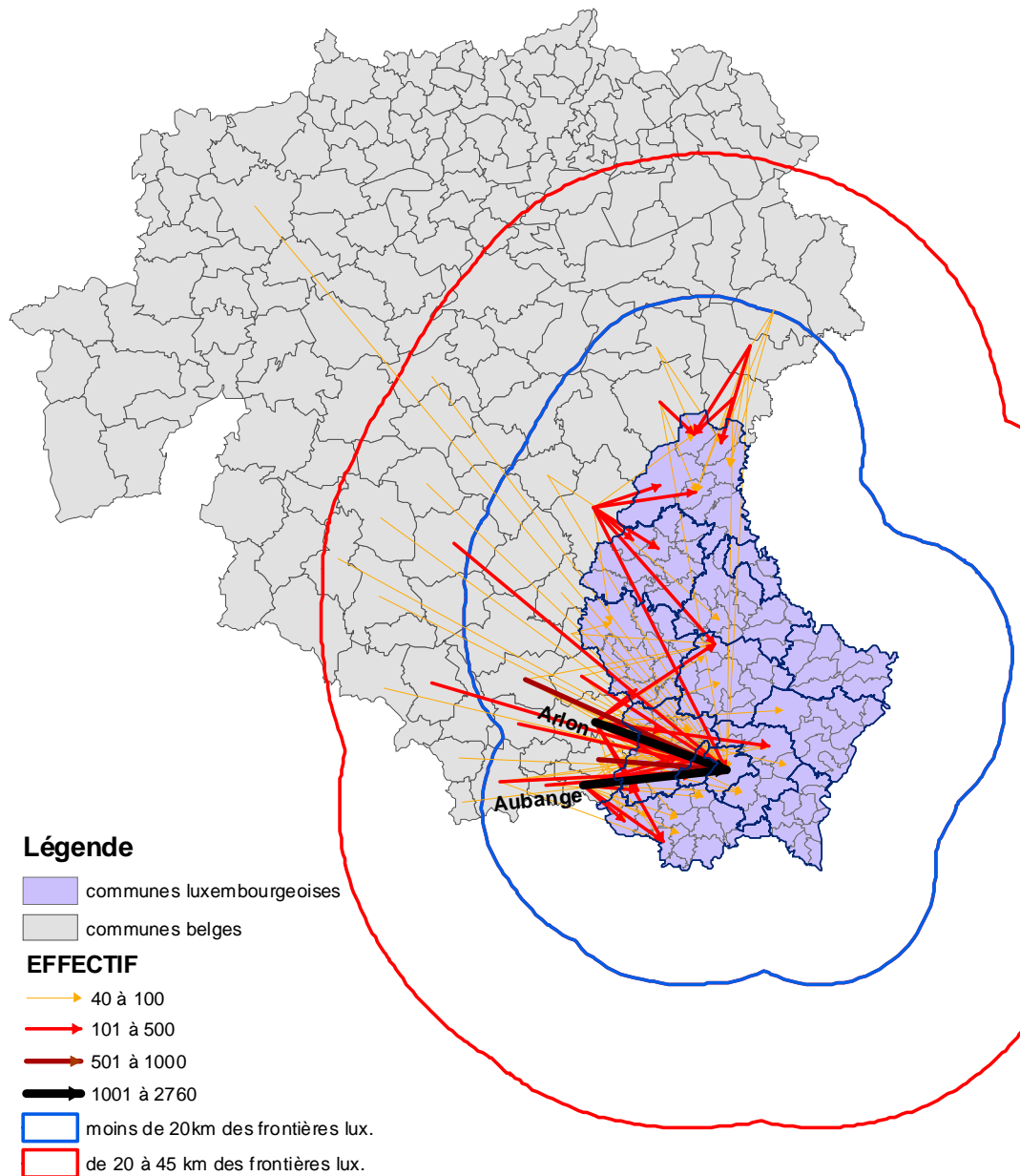
Quelle: Pigeron-Piroth, Isabelle: La mobilité des frontaliers travaillant au Luxembourg. Vortrag auf der Fachkonferenz von EURES/OIE « Sozioökonomische Dimensionen grenzüberschreitender Arbeitnehmermobilität » am 14./15. März 2005 in Luxemburg (IGSS, Januar 2004).

Französische Grenzgängerströme nach Luxemburg mit Beschäftigung im Großraum Luxemburg-Stadt



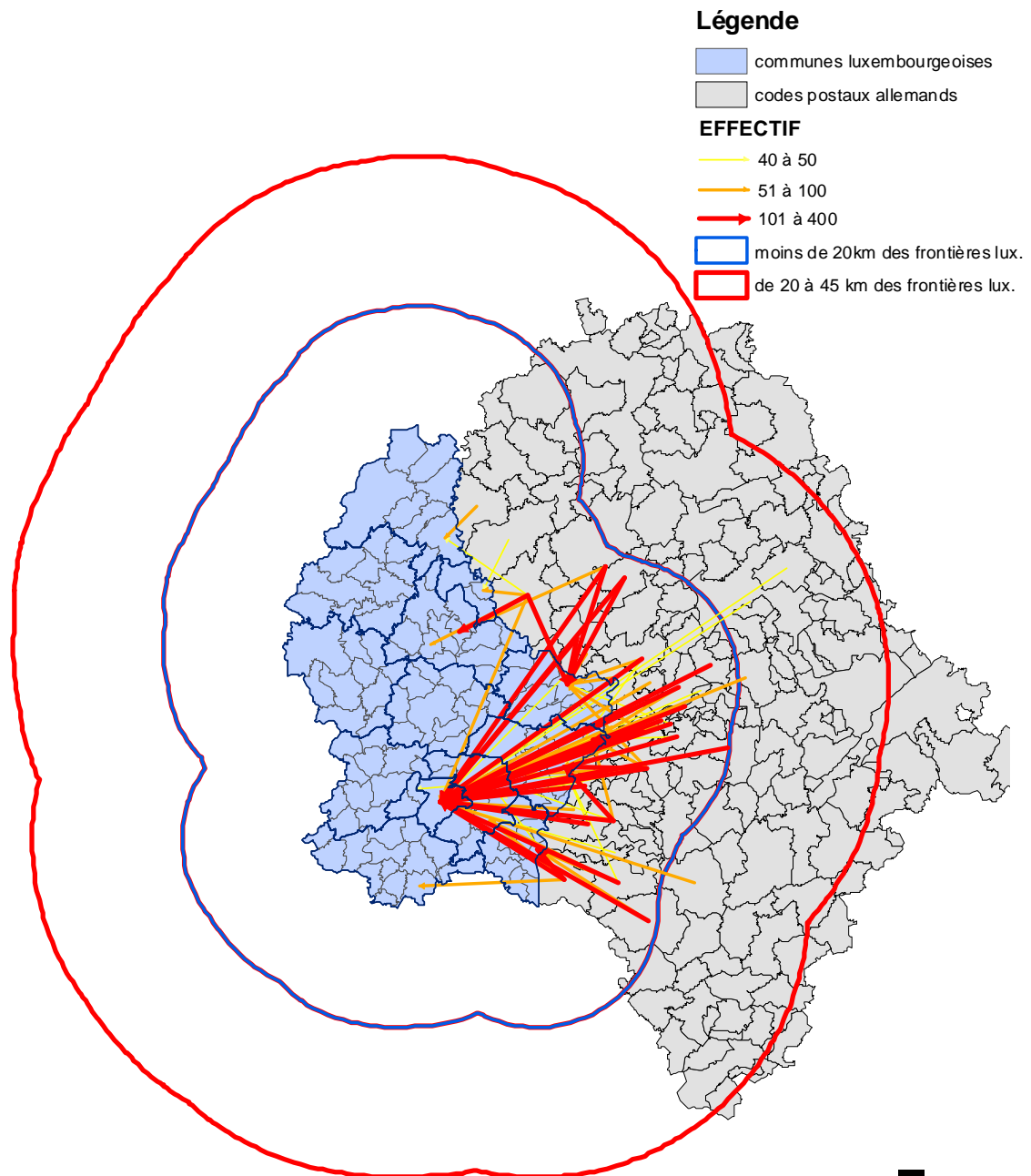
Quelle: Pigeron-Piroth, Isabelle: La mobilité des frontaliers travaillant au Luxembourg. Vortrag auf der Fachkonferenz von EURES/OIE « Sozioökonomische Dimensionen grenzüberschreitender Arbeitnehmermobilität » am 14./15. März 2005 in Luxemburg (IGSS, Januar 2004).

Belgische Grenzgängerströme nach Luxemburg



Quelle: Pigeron-Piroth, Isabelle: La mobilité des frontaliers travaillant au Luxembourg. Vortrag auf der Fachkonferenz von EURES/OIE « Sozioökonomische Dimensionen grenzüberschreitender Arbeitnehmermobilität » am 14./15. März 2005 in Luxemburg (IGSS, Januar 2004).

Deutsche Grenzgängerströme nach Luxemburg



Quelle: Pigeron-Piroth, Isabelle: La mobilité des frontaliers travaillant au Luxembourg. Vortrag auf der Fachkonferenz von EURES/OIE « Sozioökonomische Dimensionen grenzüberschreitender Arbeitnehmermobilität » am 14./15. März 2005 in Luxemburg (IGSS, Januar 2004).

2.2.2 Situation und Perspektiven im ÖPNV

Lediglich etwa 10 % der Grenzgänger nach Luxemburg nutzen das Angebot im ÖPNV. Informationen oder Studien über die Nutzung des eigenen Pkw oder von Bus oder Bahn liegen für Grenzgänger, die in andere Teilregionen einpendeln, kaum vor. Es ist aber davon auszugehen, dass auch für die Zielregionen Saarland, Lothringen, Rheinland-Pfalz und Wallonien der Pkw bevorzugt wird. Hierfür verantwortlich sind zum Teil lange Wartezeiten, die aus der unzureichenden grenzüberschreitenden Abstimmung und Vernetzung der regionalen ÖPNV-Angebote resultieren. Welche Hindernisse sich bei der Nutzung des ÖPNV im Grenzgängeralltag stellen, darüber sprechen grenzüberschreitende Arbeitnehmer nach Luxemburg auf den nachfolgenden Seiten.

Aufgrund des geringen Anteils der Grenzgänger, die für die Fahrt zum Arbeitsplatz auf den Pkw verzichten, sowie der überlasteten Straßen in der Großregion sind auf unterschiedlichsten Ebenen Reaktionen und Initiativen gesellschaftlicher Akteure auszumachen. Z.B. startete die luxemburgische Eisenbahngesellschaft (CFL) kürzlich eine Umfrage zur „Verbesserung der Bahnverbindungen zwischen der Region Trier und Luxemburg“, die sich explizit an in Luxemburg beschäftigte Grenzgänger richtete. Darüber hinaus richtete sie die Buslinie „Luxemburg-Saarbrücken Express“ ein, die viermal täglich zwischen beiden Städten verkehrt und von Grenzgängern genutzt wird. Aber auch die Wirtschafts- und Sozialpartner der Großregion befassen sich intensiv mit dem wachsenden Grenzgängeraufkommen und großregionalen Verkehrsinfrastrukturen. Sie sehen Handlungsbedarf in drei zentralen Feldern:¹⁴¹

Ausbau der ÖPNV-Infrastruktur

Für den Ausbau der ÖPNV-Infrastruktur soll die belgisch-luxemburgische Strecke Virton-Athus reaktiviert werden und somit das hohe Grenzgängeraufkommen zwischen Luxemburg und Belgien bewältigen. Mit dem Ausbau der Schienenverbindung Nancy-Metz-Apach-Perl-Trier-Koblenz soll das Reisetempo erhöht und eine Direktverbindung zwischen Metz und Trier möglich werden. Zusätzlich ist der Ausbau der Saarbahn bis nach Forbach und später eine weitere Ausdehnung im Saarland und in Lothringen angestrebt. Schließlich sollen besonders an Grenzbahnhöfen und Autobahnen verstärkt Park & Ride Parkplätze entstehen, um die Nutzung des ÖPNV-Angebots zu fördern.

Verbesserte Leistungen für Kunden

Im Bereich der verbesserten Leistungen für den Kunden wird die Entwicklung einer grenzüberschreitenden, elektronischen Fahrplaninformation mit Übersichtsplänen für alle Verkehrsträger vorgeschlagen¹⁴² sowie eine bessere Abstimmung der nationalen Fahrpläne. Auch ein bedarfsgerechtes ÖPNV-Angebot, das der Nachfrage von Grenzgängern gerecht wird, ist angestrebt. Ferner soll die bislang vernachlässigte Schienenverbindung Saarbrücken-Luxemburg umsteigefrei gestaltet bzw. der derzeitige Busverkehr auf dieser Strecke intensiviert werden.

¹⁴¹ Vgl. Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion: Mobilität in der Großregion. (Resolution verabschiedet durch die Vollversammlung des WSAGR am 26. Oktober 2004), S. 3f.

¹⁴² Eine derartige Initiative kann bereits auf <http://www.vgs-online.de> genutzt werden.

Verbesserte Kooperation der ÖPNV-Partner in der Großregion

Hinsichtlich der Kooperation der ÖPNV-Partner werden die unterschiedlichen Fahrscheine der ÖPNV-Betreiber in der Großregion als zentrales Hindernis für die grenzüberschreitende Nutzung des ÖPNV angesehen. Daher wird langfristig ein einheitliches Tarifssystem mit unbürokratischer Abrechnung für die ÖPNV-Unternehmen im Kooperationsraum angestrebt. In dieser Perspektive soll die ÖPNV-Kooperation im Rahmen eines grenzüberschreitenden Verkehrsverbunds institutionalisiert werden. Anknüpfungspunkte hierfür bieten die bereits bestehenden Verbünde im Saarland und in Lothringen.

Erfahrungsberichte von Grenzgängern

Grenzüberschreitende Kooperation

Für zahlreiche Pendler, die von Trier mit der Buslinie 118 nach Luxemburg fahren wollten, wurde mit einer Ankündigungszeit von wenigen Stunden der Busverkehr von Trier nach Luxemburg auf unabsehbare Zeit auf die Fahrstrecke Mesenich - Luxemburg verkürzt. Die Fahrgäste von Trier warteten also vergeblich auf ihren Bus. Zur Begründung hieß es: Wegen der Bauarbeiten in Wasserbillig ist dort die Sauerbrücke für den Bus- und Lkw-Verkehr gesperrt. Über die Belastbarkeit der Brücke auf der Ausweichstrecke in Langsur bestehen zwischen den luxemburgischen und den deutschen Verkehrsbehörden unterschiedliche Auffassungen. Nachdem die deutsche Seite mitgeteilt hatte, dort sei nur eine Belastung von 3 Tonnen möglich, wurde die Linie für die Dauer der Arbeiten eingestellt. Obwohl die Baustelle frühzeitig angekündigt worden war und damit das dadurch entstehende Problem für den Busverkehr vorherzusehen war, konnten die betreffenden Verkehrsbehörden keine Alternativen anbieten. Zahlreiche Pendler waren über das Verhalten der Behörden verärgert.¹⁴³

Abgestimmte Fahrpläne

Die neuen Abfahrtszeiten verschieben für viele den Feierabend nach hinten. Betroffen sind vor allem diejenigen, die im Banken- und Europazentrum auf dem Kirchberg oder in den Geschäften in der Altstadt arbeiten. Da viele Läden in Luxemburg um 18.00 Uhr schließen und um diese Zeit auch in den meisten Büros Feierabend ist, konnten die Pendler bisher den Interregio um 18.32 Uhr von Luxemburg-Stadt nach Trier nehmen. Nach der Fahrplanänderung fällt diese Verbindung nun weg. Ein Regionalexpress startet stattdessen um 18.17 Uhr – zu früh für die meisten Pendler. Die nächsten Verbindungen sind Regionalbahnen um 18.22 Uhr und 18.53 Uhr. Die fahren allerdings nur bis Wasserbillig, ohne Anschluss nach Trier. Der nächste Zug in die Mosel-Metropole geht um 19.15 Uhr ab Luxemburg-Stadt und kommt erst um 20.06 Uhr im Trierer Hauptbahnhof an. Wer von dort noch weiterfahren muss, für den ist der Abend gelaufen. Der neue Fahrplan zwingt viele deutsche Pendler zum Wechsel von der Schiene auf die rund um die Hauptstadt des Großherzogtums ohnehin überlasteten Straßen. Dass es auch anders geht, beweist die Luxemburgische Bahn in Richtung Frankreich. Nach Vomerange-les-Mines wird ein neues, zusätzliches Gleis gebaut, um Bahn fahren attraktiver zu machen.¹⁴⁴

¹⁴³ Quelle: <http://www.lesfrontaliers.lu> (Februar 2003), (Text leicht verändert).

¹⁴⁴ Ebd.

Nationale Service-Welten

Für die Bahn AG gilt: Wer ohne gültigen Fahrschein den Zug besteigt, ist ein Schwarzfahrer und muss entsprechend Strafe bezahlen! In Luxemburg kann man gegen moderaten Aufpreis beim Schaffner nachlösen. Wenn man jedoch an einer Haltestelle ohne Fahrkartenverkauf zu- steigt, ist das Nachlösen ohne jeden Aufpreis. Nun verkehren auch einige durchgehende Züge zwischen Luxemburg und Trier, teilweise mit luxemburgischem Personal besetzt. Und dort prallen ab Grenzbahnhof Wasserbillig im selben Zug zwei Service-Welten aufeinander: Weil die Deutsche Bahn AG das luxemburger System ablehnt, soll es dem luxemburgischem Personal untersagt sein, jenseits der Grenze Kunden zu bedienen.¹⁴⁵

2.2.3 Eine Grenzgängerin berichtet...

Grenzüberschreitendes S-Bahn-Netz?

"Bis vor kurzem war ich -zig Jahre lang Grenzgängerin (Deutschland – Luxemburg), auch schon lange bevor die Autobahn gebaut wurde, und habe den Alltag als Grenzgängerin in vielerlei Hinsicht erlebt. Ich finde es toll, dass sich nun auch deutsche Grenzgänger als Interessengruppe verstehen und gemeinsam versuchen, für ihre Interessen einzutreten. Ohne Grenz- gänger würde unsere Region schlecht dastehen.

Aus eigener Erfahrung weiß ich, wie der Tag eines Grenzgängers verläuft. Je nach Verkehr und Wetterlage riskiert man täglich sein Leben auf der Autobahn. (Vor allem im Herbst und im Winter erlebt man leider sehr oft, dass im dichten Nebel plötzlich Lkws wie eine Wand vor ei- nem mit 50 oder 60 km/h auf der linken Autobahnspur auftauchen, weil sie, vor allem bei Stei- gungen, versuchen, andere Lkws im Elefantenrennen zu überholen.) Von Fahrten bei Glatteis ganz zu schweigen. Wenn Unfälle geschehen, kommt es vor, dass man zwei Stunden für eine Fahrt braucht.

Während meiner Berufszeit musste ich zusätzlich zur 8-stündigen Arbeitszeit, genauso wie meine Kollegen, täglich (unbezahlte) Überstunden leisten (vor allem auch freitags). Während der Woche konnte man abends fast nie private Termine vereinbaren, da man nie wusste, wie lange man arbeiten musste. Fahrgemeinschaften ist man auch ungern eingegangen, da man nie so genau absehen konnte, wann der einzelne „Dienstschluss“ hatte.

Die Parksituation innerhalb Luxemburgs war immer schon ein Problem. Es ist jetzt schon ab- zusehen, dass die Stadt Luxemburg in ein paar Jahren den täglich einströmenden Blechlawi- nen überhaupt nicht mehr gewachsen ist. Ein Auto, das man zusammenfalten kann und unter den Arm klemmen kann, wurde bisher noch nicht entwickelt.

Die wenigsten Arbeitgeber boten oder bieten für alle Beschäftigten Parkmöglichkeiten an. Im Anschluss an die lange Fahrt nach Luxemburg kommt die Parkplatzsuche. Wenn man pünkt- lich an seinem Arbeitsplatz erscheinen muss, kann das sehr leicht in Stress ausarten. Wenn man nicht gewillt ist, Unsummen an Parkgebühren zu bezahlen oder regelmäßig zur Parkuhr zu rennen, um teure "Knöllchen" zu vermeiden, muss man Parkplätze vor der Stadt finden, möglichst in der Nähe von Bushaltestellen. Zur regulären Fahrtzeit kommt die Zeit hinzu, die man braucht, um zur Haltestelle zu gehen (oder zu laufen), auf den Bus zu warten, die Bus- fahrt selbst und die "Geh- oder Laufzeit" von der Haltestelle zum Arbeitsplatz. Abends das glei- che noch einmal in umgekehrter Reihenfolge.

Die Zeit, die man braucht, um zu seinem Arbeitsplatz zu kommen, summiert sich wöchentlich

¹⁴⁵ Quelle: Bernd Wientjes: 'Unangenehme Situationen'. Wie die Deutsche Bahn begründet, dass sie ihren Lu- xemburger Kollegen Vorschriften macht. In: Trierischer Volksfreund, 21./22.8.2004, S. 7.

schnell auf einen ganzen Arbeitstag, auf einen Monat hochgerechnet entspricht sie ungefähr einer Arbeitswoche. Pro Jahr verbringt man zusätzlich zu seiner Arbeitszeit (Urlaubstage und Feiertage nicht mitberechnet) mehr als zwei Monate auf der Strasse (Berufskraftfahrer erhalten dafür ein Gehalt!).

Warum gibt es kein funktionierendes grenzüberschreitendes S-Bahn-Netz oder werden so wenig interessante Arbeitsplätze in der Heimatregion angesiedelt? Ich kann mich an eine Bürgerversammlung in Trier erinnern, auf der Grenzgänger versucht hatten, im Gespräch mit Vertretern der Deutschen Bundesbahn und der CFL (luxemburgische Bahngesellschaft) eine bessere grenzüberschreitende Bahnverbindung für Berufspendler durchzusetzen. Soweit ich mich erinnere, schien die DB kein großes Interesse daran zu haben und gab zumindest vor, dass dies nicht einfach zu realisieren sei. Aus welchen Gründen auch immer. Diese Versammlung fand vor ca. 10 Jahren statt. In Erinnerung ist mir auch noch, dass man für ein Drittel der Fahrtstrecke auf deutscher Seite zwei Drittel des Gesamtpreises für die Fahrt zwischen Trier und Luxemburg hinlegen musste.¹⁴⁶

2.3 Merkmale und Herausforderungen grenzgängerischen Handelns

Die Großregion kennzeichnet sich durch enge und vielfältige Arbeitsmarktverflechtungen. Für 160.000 grenzüberschreitende Arbeitnehmer ist die tägliche Grenzüberschreitung und damit das Pendeln zwischen regionalen Lebenswelten zur Routine geworden. Inwiefern Grenzgänger dabei auf beruflichem und privatem Gebiet auf Herausforderungen stoßen und welche Besonderheiten das grenzgängerische Handeln ausmacht, darüber liegen nur wenige Informationen vor. Das Themenheft will aber auch diese Aspekte grenzüberschreitender Arbeitnehmermobilität verstärkt in den Blick rücken, denn sie bieten wichtige Anknüpfungspunkte für die grenzüberschreitende Arbeitsmarkt- und Regionalentwicklung. Dabei sollen die bislang wenig beachteten Einflussfaktoren Sprache und Kultur im Zentrum stehen.

¹⁴⁶ Quelle: <http://www.lesfrontaliers.lu> (Oktober 2003).

„Die Politik der Europäischen Kommission zur Förderung der grenzüberschreitenden Mobilität konzentriert sich auf die Beseitigung juristischer, administrativer und steuerlicher Behinderungen des Zusammenwachsens der Arbeitsmärkte. Aspekte wie sprachlich-kulturelle Probleme, die nach Ansicht vieler Arbeitsmarktexperten und Praktiker den juristischen und steuerlichen Hindernissen vorgelagert sind, werden lediglich erwähnt.“¹⁴⁷

Folgende Merkmale geben zunächst einen kursorischen Überblick über die Besonderheiten und Herausforderungen grenzgängerischen Handelns.

- ▶ Laut EU-Definition ist das Übertreten der nationalen Grenze konstitutiv für grenzgängerisches Handeln. Als Grenzgänger wird derjenige erachtet, der seine Berufstätigkeit in einem Mitgliedsstaat ausübt und in einem anderen Mitgliedsstaat wohnt, in den er i.d.R. täglich – mindestens aber einmal wöchentlich – zurückkehrt.¹⁴⁸ Die Grenze verliert dabei ihren originären Charakter durch Bezüge, die Grenzgänger zwischen sozialem und flächenextensionalem Raum herstellen.
- ▶ Grenzgängerisches Handeln ist raumbezogenes, grenzüberschreitendes und soziales Handeln, das von einzelnen Individuen oder sozialen Gruppen ausgeführt wird.
- ▶ Grenzgängerisches Handeln setzt mindestens zwei geographische Räume voraus, die durch Grenzen voneinander getrennt sind. Die Grenzen sind dem Grenzgänger als objektive Gegebenheit bekannt (als Sprach-, Kultur- oder politisch-nationale Grenzen). Ihre Überwindung ist an das Einhalten bestimmter Rechtsbestimmungen, zum Teil an Grenzformalitäten und an den Wechsel der Landessprache gekoppelt.
- ▶ Grenzgängerisches Handeln hat eine kreisförmige Struktur, denn Grenzgänger kehren stets an ihren Ausgangsort zurück. Dieser von Geburt an oder gewählte angestammte Ort bildet die als selbstverständlich wahrgenommene Lebenswelt, die das Zusammen-Sein mit Seinesgleichen ermöglicht.
- ▶ Grenzgängerisches Handeln ist regelmäßiges Handeln von unterschiedlicher Dauer. Es zielt nicht auf die Sesshaftigkeit in der Zielregion ab. Die Regelmäßigkeit ist als routinisiertes Alltagsverhalten zu bewerten.
- ▶ Herkunfts- und Zielraum sind unterschiedlich strukturiert: In der Regel verläuft grenzgängerisches Handeln von der Herkunftsregion zu einer als fremd oder anders (sprachlich, kulturell, politisch, wirtschaftlich) strukturierten und empfundenen Zielregion, in dem die Ziele des grenzgängerischen Handelns erfüllt werden sollen. Eine Ausnahme bildet die Form des atypischen Grenzgängerwesens, bei der die Herkunftsregion den sprachlich, kulturell und politisch anders strukturierten Raum darstellt.
- ▶ Grenzüberschreitendes Handeln ist risikohaftes Handeln. Den Erfolg können die sprachlichen, kulturellen, qualifikatorischen Differenzen gefährden, genauso wie politische oder wirtschaftliche Veränderungen das Handeln und die damit verbundenen Ziele von Grenzgängern positiv oder negativ beeinflussen können. Die sich anschließende These, dass junge Personen risikobereiter sind und somit eher den beruflichen Sprung über die

¹⁴⁷ Janssen, Manfred/Woltering, Michael: Arbeitsmärkte und europäischer Binnenmarkt: Integrationsprozesse am Beispiel der deutsch-niederländischen Grenzregion. In: Institut für Europäische Regionalforschungen (Hg.): Interregiones. Schwerpunktthema: Vom „Hollandgänger zum EU-Bürger“: Migration und Wahrnehmung im deutsch-niederländisch-belgischen Grenzraum in historischer und aktueller Perspektive. Heft 10, 2001, S. 101-132, hier S. 122.

¹⁴⁸ Vgl. Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 über die soziale Sicherheit für Wanderarbeitnehmer.

Grenze wagen als ältere, zeigt zum Teil die Altersstruktur der Grenzgängeströme, wird aber auch in einem Grenzgängerinterview bestätigt: „Ich hätte auch eine Stelle hier (deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens) haben können, die hätten mich gerne hier behalten, aber ich dachte, ich bin jung, ich kann das jetzt testen, wenn's nicht klappt, kann ich immer noch zurück kommen.“¹⁴⁹

- Grenzgänger sind einem mehrfachen Integrationsdruck ausgesetzt. In den von ihnen aufgesuchten Regionen müssen sie sich jeweils nach verschiedenen Ordnungsregeln richten, was die Kenntnis derselben voraussetzt und eine hohe Adaptationsleistung im interregionalen Alltag abverlangt.¹⁵⁰

Diese Merkmale des Grenzgängerwesens bzw. grenzgängerischen Handelns können je nach Erkenntnisinteresse weiterentwickelt werden. Vor dem Hintergrund der Herausforderungen des Grenzgängerwesens stehen nachfolgend zunächst die Bedingungen für den Erfolg oder Misserfolg grenzgängerischen Handelns sowie Fragen der Integration im Mittelpunkt.

2.3.1 Innerbetriebliche Integration

Aspekte der innerbetrieblichen Integration berühren die Beziehungen zwischen grenzüberschreitenden Arbeitnehmern und den Kollegen im Betrieb der Zielregion. Im Gegensatz zu Beschäftigten am Wohnort ist die betriebliche Integration bei Grenzgängern stets vor dem Hintergrund ihrer kulturellen und sprachlichen Herkunft zu betrachten.

Eine von INSEE in den 1990er Jahren bei lothringischen Grenzgängern durchgeführte Studie kommt zum Ergebnis, dass die Integration durch die Kollegen in Belgien am stärksten und in Rheinland-Pfalz am schwächsten ausgeprägt ist.¹⁵¹ Die Integration durch Vorgesetzte ist, so die Befragten weiter, am höchsten in Belgien und am niedrigsten in Luxemburg zu bewerten. Insgesamt wird die Integration aber sehr hoch bewertet, was eine allgemeine Wertschätzung des Grenzgängers dokumentiert.¹⁵²

Zentraler Aspekt der betrieblichen Integration ist die Gleichbehandlung von Grenzgängern gegenüber Beschäftigten am Wohnort, die in der Verordnung über die soziale Sicherheit für Wanderarbeitnehmer festgelegt ist.¹⁵³ Studienergebnisse zeichnen diesbezüglich aber ein kritisches Bild: Ob luxemburgische Einpendler gegenüber den Erwerbstätigen am Wohnort benachteiligt werden, wird in einer Befragung von 1.500 Grenzgängern von nur 30 % verneint: ein Viertel sieht hinsichtlich der Aufstiegschancen, 12 % bereits beim Einstellungsverfahren und 18 % beim Einkommen eine Benachteiligung¹⁵⁴ (das Durchschnittseinkommen der Grenzgänger nach Luxemburg liegt 11 % unter dem der Beschäftigten am Wohnort¹⁵⁵). Darüber, wie sich diese Benachteiligungen im Arbeitsalltag äußern, liegen keine weiterfüh-

¹⁴⁹ Kommentar einer Krankenschwester aus Belgien mit Beschäftigung in einem luxemburgischen Krankenhaus (Quelle: Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle).

¹⁵⁰ In Anlehnung an: Krämer, Hans Leo: "Grenzgänger aus soziologischer Sicht". In: Schneider, Reinhard (Hg.): "Grenzgänger". (Veröffentlichung der Kommission für saarländische Landesgeschichte und Volksforschung, Bd. 33), Saarbrücken, Kommissionsverlag, 1998, S. 35-44.

¹⁵¹ INSEE Lorraine: Travailleurs sans frontières. Nancy, INSEE, 1995, S. 75.

¹⁵² Vgl. z. B.: Gaudron, Jean-Michel/Reinson, Florence: "Vous, les Frontaliers!". a.a.O., S. 14. Und: ILReS: La perception des étrangers au Luxembourg. 2005.

¹⁵³ Vgl. Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 über die soziale Sicherheit für Wanderarbeitnehmer.

¹⁵⁴ Vgl. Gaudron, Jean-Michel/Reinson, Florence: "Vous, les Frontaliers!". a.a.O., S. 14.

¹⁵⁵ Vgl. Brosius, Jacques: Les écarts de taux de salaire entre salariés résidents et transfrontaliers. Vortrag auf der Fachkonferenz von EURES/IBA, a.a.O.

renden Informationen vor. Eine in Luxemburg beschäftigte Krankenschwester aus Belgien zeichnet aber ein positives Bild: „Da im Krankenhaus etwa 60% Grenzgänger sind, ist das eigentlich normal: da gibt es keine Nachteile.“¹⁵⁶

Sprache und Kommunikation am Arbeitsplatz

Eine wichtige Voraussetzung für die Arbeitsaufnahme in der Nachbarregion ist das Beherrschen der jeweiligen Landes- bzw. Regionalsprache. Die Großregion umfasst Teilräume aus vier Nationalstaaten, dennoch bleibt die Sprachenvielfalt in der Großregion auf den ersten Blick begrenzt. Neben regionalen Dialekten wird im Kooperationsraum Deutsch, Französisch und Luxemburgisch gesprochen. Für die grenzüberschreitende Arbeitnehmermobilität förderlich ist dabei der Umstand, dass Französisch und Deutsch neben Luxemburgisch die Nationalsprachen im Großherzogtum bilden¹⁵⁷ und somit Deutsche, Franzosen und Belgier aus Wallonien und der Deutschsprachigen Gemeinschaft sich in Luxemburg zum Teil in ihrer Muttersprache verständigen können. Lothringische Sprecher des germanophonen Dialekts haben im Saarland den Vorteil, hier weitgehend in der regionalen Mundart kommunizieren zu können. Die lothringischen Dialektsprecher bleiben aber auf den unmittelbaren Grenzstreifen im lothringischen Raum beschränkt und ihre Zahl entwickelt sich rückläufig.

Trotz dieser offenbar vorteilhaften Situation wurden in einer Untersuchung¹⁵⁸ bei Grenzgängern sprachlich bedingte Probleme im beruflichen Kontext festgestellt. Überwiegend einsprachige Grenzgänger mit passiven Fremdsprachenkenntnissen empfinden hier den vermeintlich aufgezwungenen Gebrauch der Fremdsprache zum Teil als diskriminierend.

Diese Aussagen von Grenzgängern machen zunächst deutlich, dass die Sprache bzw. Fremdsprache ein erhebliches Konfliktpotential beinhaltet, das im Kontakt mit einheimischen Kollegen und mit Kollegen aus den angrenzenden Regionen (Grenzgänger) zum Tragen kommt. Es beeinflusst die betriebliche Integration ebenso wie den Erfolg betriebsexterner Kontakte, wie z.B. mit Kunden am Arbeitsort.

¹⁵⁶ Kommentar einer Krankenschwester aus Belgien mit Beschäftigung in einem luxemburgischen Krankenhaus (Quelle: Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle).

¹⁵⁷ Bis 1984 galten hier Französisch und das Schriftdeutsch als Amtssprachen, das Letzebuergesche dominierte in der mündlichen Alltagssprache. Seit 1984 werden alle drei Sprachen als Amtssprachen anerkannt. (Vgl. weiterführend: Hoffmann, Fernand: "Letzebuergesch: Mundart und Nationalsprache". In: Brücher, Wolfgang / Franke, Peter Robert (Hg.): Probleme von Grenzregionen: Das Beispiel SAAR-LOR-LUX-Raum. Beiträge zum Forschungsschwerpunkt der Philosophischen Fakultät der Universität des Saarlandes. Saarbrücken, Philosophische Fakultät der Universität des Saarlandes, 1987, S. 49-66.)

¹⁵⁸ Schorr, Andreas: „Grenzgänger zwischen den Sprachen. Eine Umfrage zur Sprachenwahl und zu Spracheinstellungen in der Saar-Lor-Lux-Region“. In: Schneider, Reinhard (Hg.): "Grenzgänger". (Veröffentlichung der Kommission für saarländische Landesgeschichte und Volksforschung, Bd. 33), Saarbrücken, Kommissionsverlag, 1998, S. 181-196, S. 186ff, (n=44).

Ein frankophoner Techniker, der in Saarlouis tätig ist, äußert: „[...] car obligé de m'exprimer toujours en allemand, l'allemand ne fera pas l'effort de parler français. L'apprend-il ?".

Eine pessimistische Einschätzung des sprachlichen Entgegenkommens zeichnet ein in Luxemburg beschäftigter Krankenpfleger aus Lothringen: „Il suffit de feindre d'ignorer la langue du pays visité et on apprend à connaître la vraie mentalité des gens (indigènes) quel que soit le pays. La connaissance de la langue force le respect.“

Ein frankophoner in Luxemburg arbeitender Ingenieur aus Belgien unterstellt sogar böse Absichten beim Gebrauch der Landessprache: „[...] les Luxembourgeois parlent de plus en plus luxembourgeois pour qu'on ne comprenne pas ce qu'ils disent.“

Eine frankophone Büroangestellte aus Belgisch-Luxemburg mit Arbeitsplatz in Luxemburg-Stadt beschwert sich über die allgemeinen sprachlichen Anforderungen bei der Arbeitssuche: „Le fait de ne pas connaître l'allemand est un obstacle pour trouver un emploi au Grand-Duché et le fait de ne pas parler néerlandais en est un en Belgique. Pourtant le français est négligé.“¹⁵⁹

Sprachenvielfalt auf dem Arbeitsmarkt

Einen Überblick über die Verwendung und Anforderungen von Fremdsprachen geben Untersuchungen der Universität Luxemburg, die die Situation auf dem luxemburgischen Arbeitsmarkt in den Blick nehmen.¹⁶⁰ Sie unterscheiden einen traditionellen Bereich des Arbeitsmarkts mit Beschäftigungssektoren wie Landwirtschaft, Bauwesen, öffentlicher Dienst und einen internationalen Bereich, der Unternehmen auf den Gebieten des Bank- und Finanzwesens sowie allgemeine Dienstleistungen einschließt. Im traditionellen Bereich sind die Sprachen Französisch, Deutsch und Luxemburgisch vertreten, im internationalen Bereich gewinnt zusätzlich das Englische und verliert das Luxemburgische an Bedeutung. Zentraler Einflussfaktor hierbei ist die jeweilige Unternehmenskultur.

Die Untersuchungen zeigen, dass gelernte und ungelernte Arbeiter in Luxemburg am Arbeitsplatz in erster Linie französisch sprechen, bei Angestellten und Führungskräften nimmt der Anteil des Luxemburgischen zu und Französisch verliert bei dieser Gruppe zugunsten des Deutschen und Englischen seine Bedeutung. Das gesamte Spektrum der in Luxemburg am Arbeitsplatz gesprochenen Sprachen erstreckt sich von Französisch, Luxemburgisch und Deutsch über Portugiesisch, Englisch und Italienisch, wobei Französisch im privaten Sektor am stärksten nachgefragt ist, gefolgt von Luxemburgisch und Deutsch. Im öffentlichen Dienst führt Luxemburgisch vor Französisch und Deutsch.

Die Analyse von Stellenangeboten in einer großen luxemburgischen Tageszeitung zeigt die vorherrschende Stellung des Französischen als Korrespondenzsprache: Über zwei Drittel der 986 untersuchten Angebote waren in französischer Sprache verfasst und jeweils 10 % in deutscher bzw. englischer. Auf Platz eins der in den Angeboten geforderten Sprachkenntnisse rangiert Französisch gefolgt von Deutsch, Luxemburgisch und mit Abstand Englisch. Die Verteilung nach Branchen zeigt große Unterschiede und eine „sprachliche Segementierung“ des Arbeitsmarkts: Luxemburgisch wird vor allem in der Verwaltung und im Bildungswesen

¹⁵⁹ Ebd.

¹⁶⁰ Vgl. Universität Luxemburg/Stade: Baleine Bis. 2004; Universität Luxemburg/Stade: Étude des offres d'emploi du Luxemburger Wort. 2004. Und: Fernand Fehlen: Marché de l'emploi et marché linguistique dans la Grande Région. Vortrag auf der Fachkonferenz von EURES/IBA, a.a.O.

nachgefragt sowie im Handel und HOGA-Bereich, Französisch führt im Grundstückswesen und bei unternehmensbezogenen Dienstleistungen sowie im Bau- und Finanzwesen. Englisch ist besonders bei Finanzdienstleistungen und im öffentlichen Dienst gefragt. Die deutsche Sprache verteilt sich relativ gleichmäßig auf die gesamten Branchen, wobei das Grundstückswesen und unternehmensbezogene Dienstleistungen vor dem öffentlichen Dienst rangieren.

Sprachenvielfalt am Arbeitsplatz

Fragen der betrieblichen Integration gewinnen aus soziokultureller Sicht an Komplexität, wenn die Kollegen von Grenzgängern selbst Grenzgänger sind. Dieser Umstand ist zu berücksichtigen, denn besonders in der Großregion treffen Arbeitnehmer aus verschiedenen Teilregionen an einem Arbeitsort bzw. in einem Betrieb aufeinander. So arbeiten z.B. in Luxemburg Franzosen, Belgier, Portugiesen mit Luxemburgern auf der gleichen Baustelle zusammen. Wenn ein Handwerksbetrieb im technischen Bereich viele frankophone Arbeiter beschäftigt, ein anderer wiederum viele Deutsche, dann wächst die Bedeutung einer gemeinsamen Sprache. Ebenso im Gesundheitswesen, in dem viele Grenzgänger beschäftigt sind: In welcher Sprache sollen hier Instruktionen und Übergaben erfolgen? Erfahrungen aus der Praxis zeigen, dass in einigen luxemburgischen Krankenhäusern der Schichtwechsel sogar in englischer und somit in einer Sprache abgewickelt wurde, die keiner der Beteiligten auf Muttersprachenniveau beherrschte.¹⁶¹ Eine belgische Krankenschwester berichtet über ihre Erfahrungen in Luxemburg:

„Da hatte ich wohl einen großen Vorteil vor meinen Kollegen, weil ich auch Plattdeutsch reden kann, und dadurch das Luxemburgisch leicht erlernen konnte. Der Kontakt mit Patienten läuft dann besser. Bei uns sprechen alle Französisch, so dass ich Deutsch und jetzt Luxemburgisch rede war ein großer Vorteil“. [...] „Die Alten und die Kinder reden kein Französisch, da bin ich oft als Übersetzer gerufen worden, denn es kommt oft vor, dass ich die einzige bin, die Luxemburgisch spricht. Manchmal ist auch kein Arzt da, der Luxemburgisch spricht“.¹⁶²

Der Blick auf ein luxemburgisches Kleinunternehmen soll weiterführend verdeutlichen, wie vielfältig der sprachliche und kulturelle Hintergrund von Arbeitnehmern bzw. Grenzgängern in den Betrieben der Großregion sein kann und welche Herausforderungen damit an die betriebliche Integration gestellt werden. Dieser Ausschnitt aus der betrieblichen Praxis in der Großregion lenkt den Blick auf die Fremdsprachenkenntnisse von Grenzgängern.

¹⁶¹ Charles Margue: Les frontaliers au Luxembourg – une réalité spécifique et complexe. Vortrag auf der Fachkonferenz von EURES/IBA, a.a.O.

¹⁶² Kommentar einer Krankenschwester aus Belgien mit Beschäftigung in einem luxemburgischen Krankenhaus (Quelle: Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle).

Das Unternehmen beschäftigt 25 Personen, davon ...

- 1 Person algerischer Herkunft in Longwy (Frankreich) lebend
- 1 Person italienischer Herkunft in Thionville (Frankreich) lebend
- 1 Bretonin aus Paris stammend verheiratet mit einem Belgier in Aubange (Belgien) lebend
- 1 Person aus Hesperange (Luxemburg) in Trier (Deutschland) lebend
- 1 Deutsche in Luxemburg lebend
- 1 Luxemburgerin französischer Herkunft mit Belgier verheiratet in Luxemburg lebend.

Sprachkenntnisse von Grenzgängern

Das Beherrschen der im Zielland gesprochenen Sprache ist zentrales Element für grenzüberschreitende Arbeitnehmermobilität. Es ermöglicht die reibungslose Zusammenarbeit mit einheimischen Kollegen am Arbeitsort bzw. ist eine wichtige Voraussetzung für die betriebliche Integration. Sprache wird an verschiedenen Stellen zwar als Mobilitätshemmnis thematisiert,¹⁶³ vertiefende Studien oder entsprechende Initiativen sind jedoch überwiegend im rechtlich-administrativen Bereich der Mobilitätsbarrieren auszumachen. Aufgrund dieser Situation kann im Folgenden lediglich ein fragmentarischer Überblick über die Fremdsprachenkenntnisse von Grenzgängern in der Großregion gegeben werden.

- ▶ Eine Studie bei 120 lothringischen Grenzgängern im Saarland zeigt, dass ein Großteil (42 %) fließend Deutsch spricht, 30 % schätzen ihre Kenntnisse als gut ein. Ca. 27 % bewerten ihre Deutschkenntnisse als schlecht und eine Person spricht gar kein Deutsch.¹⁶⁴
- ▶ Eine weitere Studie bei Grenzgängern im Saarland (N=239) macht deutlich, dass 65 % über gute Deutschkenntnisse, 28 % über weniger gute und 7 % über schlechte Deutschkenntnisse verfügen. Diejenigen der beiden letztgenannten Gruppen sind überwiegend Arbeiter oder Hilfsarbeiter (43 %) und Facharbeiter (33 %).¹⁶⁵
- ▶ Die von INSEE durchgeführte Untersuchung erhebt die von lothringischen Auspendlern gesprochenen Sprachen: Dabei wird vor allem Deutsch genannt (48 %), gefolgt von Englisch (15,4 %) und anderen, wie z.B. Flämisch (15,1 %). Mit ca. 10 % beherrschen die Befragten Luxemburgisch bzw. keine Fremdsprache. 15 % der Grenzgänger geben an, mindestens drei Sprachen zu sprechen.¹⁶⁶
- ▶ Die Befragung bei 2.526 Personen aus Lothringen, Luxemburg, Wallonien, dem Saarland und dem Rheinland, unter denen sich 1030 Grenzgänger – überwiegend aus Lothringen und Wallonien – befanden, verdeutlicht, dass Lothringer und Wallonier im regionalen Vergleich mit einer Sprache die wenigsten Fremdsprachen sprechen. Rheinland-Pfälzer und Saarländer führen im Bereich derjenigen, die zwei bis drei Sprachen sprechen und über die Hälfte der luxemburgischen Befragten sprechen vier Sprachen.
In Lothringen handelt es sich dabei neben Französisch vor allem um Deutsch, in Luxemburg führt Französisch dicht gefolgt von Luxemburgisch und Deutsch sowie Englisch.

¹⁶³ Vgl. EURES Institut SLLR: Mobilitätsreport Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz. Vorläufige Fassung 6/2003, S. 39.

¹⁶⁴ Kilp, Andreas: Regionale Identitäten in einem grenzüberschreitenden Raum. Die Wahrnehmung des Saar-Lor-Lux-Raumes durch lothringische Industriearbeiter in saarländischen Betrieben. Saarbrücken, Universität des Saarlandes, Diplomarbeit, 1998, S. 51.

¹⁶⁵ Wandres, Michael: Grenzbedingte Faktoren der saarländisch-lothringischen Kulturlandschaft - dargestellt am Beispiel der Grenzgänger dieses Raumes. Saarbrücken, Universität des Saarlandes, Diplomarbeit, 1986, S. 156.

¹⁶⁶ INSEE Lorraine: Travailleurs sans frontières. Nancy, INSEE, 1995, S. 14.

Wallonier sprechen neben Französisch, Englisch und Deutsch sowie geringfügig Luxemburgisch. Im Saarland und in Rheinland-Pfalz rangiert nach Deutsch die englische Sprache auf Platz zwei, gefolgt von Französisch, wobei im Saarland ein höherer Anteil derjenigen auszumachen ist, die Französisch sprechen.

Werden die Sprachkombinationen betrachtet, so ist nach Luxemburg besonders in den beiden deutschen Bundesländern eine hohe Fremdsprachenkompetenz auszumachen: Im Saarland bzw. in Rheinland-Pfalz sprechen 37,1 % bzw. 23,6 % der Befragten Deutsch, Französisch und Englisch gegenüber lediglich 6 % in Wallonien oder 5 % in Lothringen. Lothringer hingegen rangieren im regionalen Vergleich auf Platz 1, wenn die Gruppe derjenigen betrachtet wird, die ausschließlich Deutsch und Französisch beherrschen.¹⁶⁷

Zusammenfassend ist festzuhalten, dass Lothringer als die mobilste Gruppe unter den Grenzgängern in der Großregion überwiegend nur Französisch, daneben – mit abnehmender Tendenz – Deutsch als Fremdsprache sprechen. Hingegen beherrschen Luxemburger, die den geringsten Anteil der Grenzgänger in der Großregion stellen, die meisten Sprachen mit Französisch, Luxemburgisch, Deutsch und Englisch. Werden die Hauptzielregionen betrachtet, so ist für lothringische Auspendler von nur schwach ausgeprägten Problemfeldern aufgrund sprachlicher Differenzen im Kontext der betrieblichen Integration auszugehen. Sie pendeln in erster Linie nach Luxemburg ein, wo Französisch und Deutsch gesprochen wird sowie in die deutschen Bundesländer. Für letztgenannte bleibt anzumerken, dass sich die Zahl der Deutsch- bzw. Dialektsprecher in Lothringen rückläufig entwickelt, was sich nicht zuletzt in der wachsenden Zahl der lothringischen Grenzgänger nach Luxemburg zu Ungunsten des Saarlandes zeigt.

Eine vertiefende Analyse, die das Sprachniveau der Auspendler und die Anforderungen am Arbeitsplatz in der Zielregion nach Beschäftigungssektoren und Hierarchiestufen differenziert und systematisch zusammenführt, kann Hinweise geben für den Bereich der innerbetrieblichen Integration bzw. Ansätze liefern für bedarfsgerechte Fremdsprachenqualifizierung bei Grenzgängern. Hierfür erweist sich die derzeitige Daten- und Informationslage jedoch als unzureichend.

Eine beispielhafte Initiative zur Sicherstellung von ausreichenden Sprachkenntnissen am Arbeitsplatz wird im luxemburgischen Gesetz „Professions de Santé“ vom 26.03.1992 formuliert. Der Artikel 11 „Familiarisation avec la situation luxembourgeoise“ verpflichtet die Beschäftigten im Gesundheitsbereich Sprachkenntnisse zu erwerben, die für die Ausübung der Tätigkeit notwendig sind.¹⁶⁸ Einige Arbeitgeber übernehmen hierfür auch die Kosten wie eine belgische Krankenschwester bestätigt: „Es gibt bei uns ein Fortbildungsangebot, und die Leute, die kein Luxemburgisch können, können Kurse nehmen. Die Stunden werden als Arbeitsstunden angerechnet und der Kurs wird vom Krankenhaus finanziert.“¹⁶⁹

¹⁶⁷ Vgl. Fehlen, Fernand: *Marché de l'emploi et marché linguistique dans la Grande Région*. Vortrag auf der Fachkonferenz von EURES/IB, a.a.O. Und: Claude Gengler: *Vivre dans la Grande Région. Une enquête réalisée auprès de 2.500 habitants des zones frontalières intérieures de la Grande Région SaarLor-Lux/Rhénanie-Palatinat/Wallonie*. Vortrag auf der Veranstaltung: *Grande Région et frontaliers: à la lumière d'études actuelles*. 24.11.2004, ASTI, Luxemburg.

¹⁶⁸ Hintergrund dieser Initiative sind Haftungsfragen, die bei Fehlern in der medizinischen Behandlung aufgrund unzureichender Sprachkenntnisse auftreten können.

¹⁶⁹ Kommentar einer Krankenschwester aus Belgien mit Beschäftigung in einem luxemburgischen Krankenhaus (Quelle: Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle).

Sprachenwahl am Arbeitsplatz

Die Sprachenwahl im beruflichen Kontext wurde in einer Studie bei Grenzgängern aus der Großregion exemplarisch untersucht. Deutlich wurde dabei, dass die gewählte Sprache am Arbeitsplatz vom jeweiligen Gesprächspartner abhängig ist. Mit dem Vorgesetzten wurde überwiegend in der geltenden Nationalsprache gesprochen (in Luxemburg wird auch Englisch genannt), lediglich in sehr wenigen Fällen (im Saarland, in der Westpfalz und in Luxemburg) wird auch der Dialekt für die Kommunikation zwischen Arbeitnehmer und Vorgesetztem erwähnt. In der Unterhaltung mit Untergebenen wird ebenfalls die Nationalsprache bevorzugt, wobei in Luxemburg das Französische oft als „Respektsprache“ benutzt wird. Im Gespräch mit Kollegen werden mehrere Sprachen angewandt, der Dialekt wird dabei von einem Drittel der Befragten explizit genannt. Im Kundengespräch ist die Sprachverwendung weiter gestreut: Ca. ein Viertel der Befragten, die im Kundenkontakt stehen, gaben drei und mehr Sprachen an, womit in Luxemburg das größte Sprachangebot für Kunden vorherrscht. Im Saarland werden von etwas zwei Dritteln der Befragten nur die Landessprache Deutsch bzw. deren Dialekte mit Kunden verwendet.¹⁷⁰

Neben der Sprachenwahl am Arbeitsplatz, die von der Sprachkompetenz des Sprechers sowie vom Gesprächspartner abhängt, beeinflussen auch die mit der Sprache verbundenen Kommunikationsmuster die Arbeitsbeziehungen und damit die Integration im Betrieb.

Kommunikationssituationen am Arbeitsplatz

Beziehungen am Arbeitsplatz werden maßgeblich durch Kommunikation bestimmt. Neben der gemeinsamen Sprache beeinflussen den Verlauf von Gesprächen und den Informationsaustausch besonders Kommunikationsmuster, die von Sprache zu Sprache unterschiedlich sein können. Vergleichende Studien arbeiten so z.B. verschiedene Kommunikationsmuster bei deutschen und französischen Sprechern heraus, die sich in unterschiedlichen Präferenzen für bestimmte Gesprächsthemen, in verschiedenen Anordnungen von Gesprächsgegenständen oder in unterschiedlichen Formen der Informationsübermittlung äußern. Inwiefern Differenzen auf diesem Gebiet Spannungen zwischen Grenzgängern und den einheimischen Kollegen bewirken, darüber liegen noch keine fundierten Forschungsergebnisse vor. Unter Berücksichtigung einer regional orientierten Studie der Universität des Saarlandes¹⁷¹ ist jedoch anzunehmen, dass verschiedene Kommunikationsstile Konfliktpotentiale am Arbeitsplatz beinhalten. Die Studie wurde bei Mitarbeitern aus saarländischen und lothringischen kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) durchgeführt und gibt wichtige Hinweise über die Bedeutung von Kommunikationsmustern in der Zusammenarbeit zwischen Lothringern und Saarländern im beruflichen Kontext.

¹⁷⁰ Schorr, Andreas: „Grenzgänger zwischen den Sprachen. Eine Umfrage zur Sprachenwahl und zu Spracheinstellungen in der Saar-Lor-Lux-Region“. In: Schneider, Reinhard (Hg.): "Grenzgänger". (Veröffentlichung der Kommission für saarländische Landesgeschichte und Volksforschung, Bd. 33), Saarbrücken, Kommissionsverlag, 1998, S. 181-196, S. 186ff.

¹⁷¹ Vgl. Barmeyer, Christoph: Interkulturelle Qualifikationen im deutsch-französischen Management kleiner und mittelständischer Unternehmen (mit Schwerpunkt Saarland/Lothringen). St. Ingbert, Röhrig, 1996.

Deutsch-französische Kommunikation am Arbeitsplatz

Tous les dires de vos collègues allemands sont-ils clairs ?	Ist alles, was Ihre französischen Kollegen sagen, ganz klar?
« Si la traduction est directe entre les deux langues, il peut y avoir des malentendus. »	„Manches zwischen den Zeilen ist nicht ganz klar.“
« [...] Die Deutschen selbst brauchen soviel Informationen, die wollen alle Details. Il faut leur donner trop. »	„Ich habe Jahre gebraucht und muß auch heute genau zuhören, um zu verstehen, was mein französischer Chef meint. Ich achte auf alles, seine Mimik und so. [...]“
« Il faut tout dire en Allemagne. En France, on dit: Fais-moi cuire un oeuf. En Allemagne il faut dire : Prends une casserole, mets de l'eau dedans, mets l'œuf, allumes le feu et tu le laisses six minutes. »	„Ich habe den Eindruck, dass sich Franzosen oft scheuen, Dinge präzise zu sagen. Ziele werden nicht klar definiert. Es gibt immer einen Spielraum: On verra.“

Quelle: Barmeyer, Christoph: Interkulturelle Qualifikationen im deutsch-französischen Management kleiner und mittelständischer Unternehmen (mit Schwerpunkt Saarland/Lothringen). St. Ingbert, Röhrig, 1996, S. 48.

Die Aussagen der Befragten spiegeln die Tendenz der Übermittlung von vielen und detaillierten Informationen einerseits und von wenigen Informationen allgemeiner Natur andererseits wider (expliziter vs. impliziter Kommunikationsstil¹⁷²). Die implizit kontextabhängige Informationsübermittlung birgt den Vorteil, dass dem Gegenüber ein Interpretationsspielraum bleibt, der aber auch den Eindruck hervorruft, dass in Gesprächen einiges unklar oder schwammig bleibt. Hingegen sind implizite Sprecher oft darüber erstaunt, dass explizite Sprecher anstatt zielstrebig auf den Punkt zu kommen, sich in Details verzetteln und die für sie eigentlich bekannten Aspekte erneut ansprechen. Solche und weitere Unterschiede im Kommunikationsstil gilt es für Fragen der betrieblichen Integration von Grenzgängern am Arbeitsort zu berücksichtigen.

Berufskulturen am Arbeitsplatz

In den Betrieben der Großregion arbeiten Grenzgänger mit ebensolchen der Nachbarregionen sowie mit Beschäftigten des Arbeitsorts zusammen. Herausforderungen der betrieblichen Integration stellen sich dabei nicht nur auf dem Gebiet der Sprache und Kommunikation, ebenso treffen im interregionalen Arbeitsalltag verschiedene Berufskulturen aufeinander. Sie entstehen durch nationale Ausbildungssysteme, -inhalte und berufliche Sozialisationsprozesse: „[...] Bildungssysteme sind von den jeweiligen kulturellen Normen und Werten einer Nation geprägt und bestimmen damit gleichzeitig das [spätere berufliche] Handeln.“¹⁷³

Unterschiede im Arbeitsstil

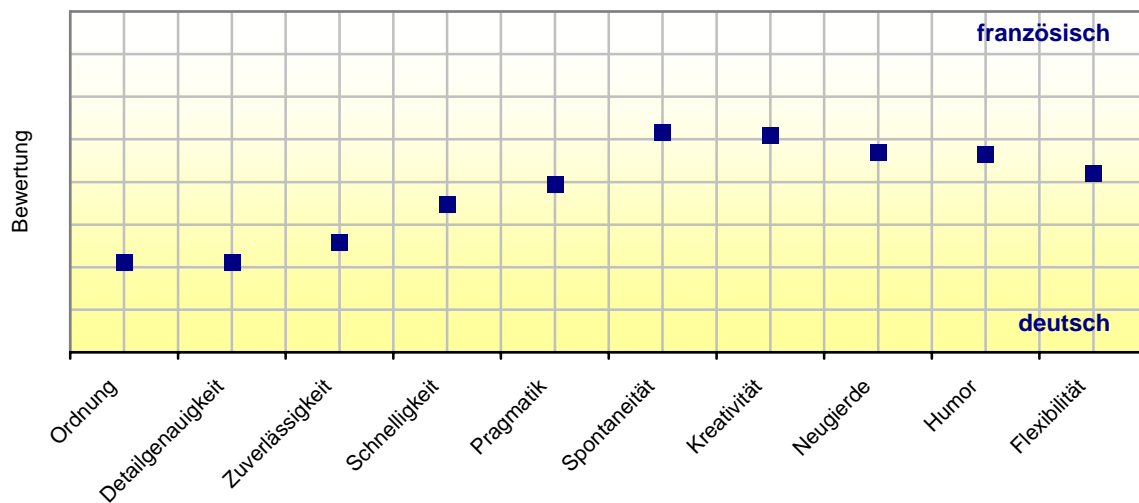
Im regionalen bzw. nationalen Vergleich stellen Studien zur Berufskultur neben Unterschieden im beruflichen Selbstverständnis auch nationenspezifische Merkmale des Arbeitsstils fest, die in der unmittelbaren Zusammenarbeit am Arbeitsplatz zu Problemsituationen führen können. So bringen z.B. Mitarbeiter aus saarländischen Unternehmen mit Frankreichkontakt den französischen Arbeitsstil mit emotionalen Eigenschaften wie Spontaneität, Kreativität,

¹⁷² Vgl.: Hall, Edward T.: La danse de la vie. Temps culturel, temps vécu. Paris, Seuil, 1984, S. 73ff.

¹⁷³ Arzt, Hans-Georg: „Qualifikationen für internationale Zusammenarbeit“. In: ders. (Hg.): Europäische Qualifikation durch deutsch-französische Ausbildung? Die Bedeutung der Unterschiede nationaler Bildungssysteme für die internationale wirtschaftliche Zusammenarbeit. (Neue Ludwigsburger Beiträge Nr. 4), Ludwigsburg, Deutsch-Französisches Institut, 1994, S. 152.

Neugierde und Humor in Verbindung, dem deutschen hingegen werden Eigenschaften wie Ordnung, Detailgenauigkeit und Zuverlässigkeit zugeschrieben.¹⁷⁴

Merkmale des deutschen und französischen Arbeitsstils



Quelle: Wille, Christian: Interkulturelle Problemfelder und Perspektiven wirtschaftlicher Zusammenarbeit im Raum Saarland-Lothringen. Sozio-kulturelle Implikationen und interkulturelle Qualifikation in Aus- und Weiterbildung. Universität des Saarlandes, unveröffentlichte Magisterarbeit, 2003, S. 89.

Diese Unterschiede bergen Konfliktpotential. Denn die Merkmale des französischen Arbeitsstils können auch als ungeordnet und sprunghaft wahrgenommen werden: „Franzosen wirken oft unorganisiert auf Deutsche.“¹⁷⁵ Die deutsche Arbeitsweise hingegen bewerten Franzosen in Studien als langatmig, kompliziert und komplex.¹⁷⁶ Unterschiedliche Berufskulturen, wie hier exemplarisch am Arbeitsstil im deutsch-französischen Vergleich angeführt, können jedoch auch Synergien bewirken, von denen die Betriebe der Großregion profitieren können. In dieser Perspektive wird die Frage, ob man vom Deutschen bzw. Franzosen etwas lernen könne, von Mitarbeitern lothringischer und saarländischer KMU folgendermaßen kommentiert:

¹⁷⁴ Vgl. Wille, Christian: Interkulturelle Problemfelder und Perspektiven wirtschaftlicher Zusammenarbeit im Raum Saarland-Lothringen. Sozio-kulturelle Implikationen und interkulturelle Qualifikation in Aus- und Weiterbildung. Universität des Saarlandes, unveröffentlichte Magisterarbeit, 2003, S. 89.

¹⁷⁵ Deutscher Angestellte im Saarland. Aus: Compétence interculturelle franco-allemande (CIFA): Arbeitspapiere. Auswertung der Umfrage bei kleinen und mittelständischen Unternehmen im Saarland, Lothringen und der Westpfalz. Interreg II-Projekt: Interkulturelle Handlungskompetenz als zukunftsorientierter Wirtschaftsfaktor, Saarbrücken, 2001, (nicht veröffentlicht), S. 32.

¹⁷⁶ Vgl. Barmeyer, Christoph I.: Mentalitätsunterschiede und Marktchancen im Frankreichgeschäft. Zur interkulturellen Kommunikation im Handwerk (mit Schwerpunkt Saarland/Lothringen). Studie und Handbuch. St. Ingbert, Röhrig, 2000, S. 172.

Peut-on apprendre quelque chose des Allemands ?	Kann man von Franzosen etwas lernen?
<p>„La fiabilité! Le Français: 'Oui, c'est peut-être'; l'Allemand: 'oui c'est oui'." „Être méthodique, être plus direct; la qualité.“</p> <p>„Dans l'organisation, les Allemands sont 'top': éducation, formation, opérationnalité, efficacité, rapidité, le sérieux, fiabilité. “</p> <p>„Beaucoup réfléchir avant l'action, rien laisser au hasard, être plus formel, le souci de détail, le consensus social dans l'entreprise. “</p>	<p>„Improvisation, Dinge nicht so eng sehen; Unverkrampftheit; 'ankommen, auch wenn es mal halb neben dem Ziel ist'.“</p> <p>„Kreativität und Innovationsfreude.“</p> <p>„Intuition, Kreativität, Risikobereitschaft und unkonventionelles Denken.“</p> <p>„Die Franzosen sind nicht so verkrampft. Der Franzose hat eine Idee und setzt sie um; prüft, ob es einigermaßen geht, testet aber nicht bis zum Exzess [...]“</p>

Quelle: Barmeyer, Christoph: Interkulturelle Qualifikationen im deutsch-französischen Management kleiner und mittelständischer Unternehmen (mit Schwerpunkt Saarland/Lothringen). St. Ingbert, Röhrig, 1996, S. 98.

Welche interregionalen Synergien durch Grenzgängerbeschäftigung in den Betrieben der Großregion entstehen können bzw. welche Herausforderungen die Vielfältigkeit der Berufskulturen beinhaltet, veranschaulicht folgende Übersicht. Hier sind zentrale kulturelle Orientierungen für berufliches Handeln in den Ländern der Großregion aufgeführt:¹⁷⁷

<p>Konzentration auf die Gruppenzugehörigkeit Gruppenloyalität und harmonische Beziehungen zwischen Personen werden hoch bewertet.</p>	<p>B</p> <p>D</p> <p>F</p> <p>L</p>	<p>Konzentration auf Individualität Individueller Erfolg, Verantwortung und Einzigartigkeit werden hoch bewertet.</p>
<p>Bedeutung formaler Regeln und Abläufe Rollen und Aufgaben sind stark formalisiert und durch feste Vorschriften bestimmt.</p>	<p>B</p> <p>D</p> <p>F</p> <p>L</p>	<p>Bedeutung pers. und situationsangepasstem Handeln Handeln ist auf situative Zwänge abgestimmt, von persönlicher Kreativität der Handelnden abhängig.</p>
<p>Hierarchie und Autorität Ungleichheiten werden akzeptiert. Verantwortlichkeiten und Verpflichtungen sind hierarchisch strukturiert.</p>	<p>B</p> <p>D</p> <p>F</p> <p>L</p>	<p>Mitbestimmung und Autonomie Partizipation und konsensuelle Entscheidungsfindung werden hoch bewertet.</p>
<p>Wettbewerb und Durchsetzungsfähigkeit Wettbewerb, materieller Erfolg und Leistungen werden hoch bewertet.</p>	<p>B</p> <p>D</p> <p>F</p> <p>L</p>	<p>Verantwortlichkeit und Fürsorge Sorge um andere, Wohlfahrt, gleiche Rechte und Lebensqualität werden hoch bewertet.</p>

¹⁷⁷ Vgl. Krewer Consult GmbH/Kooperationsstelle Hamburg: Management internationaler Projekte. Ein Arbeitsbuch. Proinno-Gruppe - gefördert durch die Europäische Union - GD Enterprise. Selbstverlag, 2000.

Pragmatisch
Entscheidungen, die auf Fakten beruhen, werden bevorzugt. Wertschätzung erfolgt bei sichtbaren Ergebnissen in abgesteckten Zielbereichen.

B								I		
D							I			
F									I	
L								I		

Konzeptuell
Entscheidungen, die auf Wissen und theoretischer Stimmigkeit aufbauen, werden bevorzugt. Wertschätzung basiert auf Logik und System.

Monochrome Zeitorientierung
Strukturierte Zeitabläufe, Pünktlichkeit und sequentielle Organisation von Aktivitäten werden hoch bewertet.

B						I				
D		I								
F								I		
L			I							

Polychrone Zeitorientierung
Flexible Zeitstrukturen und synchrone Organisation verschiedener Aktivitäten werden hoch bewertet.

Implizite, kontextreiche Kommunikation
Viel Information wird „unausgesprochen“ vermittelt. Kontext, Partner und Thema beeinflusst die Bedeutung des Gesagten.

B						I				
D										I
F			I							
L								I		

Explizite, kontextarme Kommunikation
Wesentliche Informationsträger sind verbale Mitteilungen. Ideales und verlässliches Kommunikationsmittel ist der schriftliche und detaillierte Text.

Konfliktorientierung
Konflikte sollen möglichst direkt und offen angesprochen werden. Offenheit wird als ehrliche und effiziente Verhaltensform angesehen und unterstützt.

B							I			
D							I			
F			I							
L								I		

Harmonieorientierung
Harmonie und Gesichtswahrung innerhalb der Gruppe haben Priorität. Offene Kritik und das Äußern von persönl. Wünschen, Meinungen werden als respekt- und taktlos empfunden.

Aufgabenorientierung
Die Erfüllung der Arbeitsaufgaben ist zentrales Motiv. Arbeit wird ernsthaft und gewissenhaft ausgeführt.

B								I		
D	I									
F								I		
L									I	

Beziehungsorientierung
Gutes Arbeitsklima und gute Arbeitsbeziehungen haben Priorität. Engagement und Identifikation mit Kollegen sind wesentlich.

Die Untersuchung spiegelt z.B. einen hohen Stellenwert von Mitbestimmung und Autonomie in Deutschland wider, in den restlichen Ländern der Großregion sind hierarchisch strukturierte Verantwortlichkeiten und Verpflichtungen stärker akzeptiert. In Frankreich, Belgien und Luxemburg sind ein gutes Arbeitsklima und gute Beziehungen zu den Kollegen von Bedeutung, in Deutschland hingegen hat die Erfüllung der Arbeitsaufgaben eine hohe Priorität. Im Bereich des Zeitmanagements tendieren Franzosen und Belgier eher zu einer flexiblen Zeiteinteilung und synchronen Organisation ihrer Aufgabenerledigung, Deutsche und Luxemburger bevorzugen strukturierte Zeitabläufe und sequentielle Organisationsformen. Diese Handlungstendenzen im beruflichen Kontext beeinflussen die Arbeitsbeziehungen und damit die Integration im Betrieb.¹⁷⁸

¹⁷⁸ Vgl. weiterführend: Bilateraler Fremdsprachenbedarf in Deutschland und Frankreich - Eine Bestandsaufnahme in Großunternehmen (Institut der deutschen Wirtschaft, Nov. 2004).

Unterschiede in der beruflichen Ausbildung

Neben verschiedenen beruflichen Handlungsorientierungen, die im Rahmen der beruflichen Ausbildung und des beruflichen Werdegangs in der Heimatregion erworben werden, beeinflussen auch Unterschiede auf dem Gebiet des Fachwissens die Beziehungen am Arbeitsplatz. In diesem Zusammenhang sei auf die Vielgestaltigkeit der Bildungssysteme hinsichtlich der Ausbildungsverläufe, -inhalte, -dauer und Zugangsvoraussetzungen usw. in den Ländern der Großregion hingewiesen. Hierfür werden exemplarisch verschiedene Berufsbilder des Gesundheitswesens herausgegriffen. Insbesondere in Luxemburg ist im Gesundheitswesen ein wachsender Anteil an Grenzgängern auszumachen, der die hier beschäftigten Luxemburger zunehmend verdrängt. So z.B. eine Krankenschwester aus Belgien: „Auf der Intensivstation stellen die Luxemburger anscheinend eher Belgier und Franzosen ein, weil wir besser ausgebildet sind“. Sie bestätigt weiter, dass sich das luxemburgische Gesundheitswesen schon sehr gut auf die Arbeitskräfte der Nachbarregionen eingerichtet hat: „Bei uns sind die ziemlich grenzgängerfreundlich. Wir haben einen Personalservice – wenn wir Fragen haben, können die antworten.“¹⁷⁹

In Luxemburg Beschäftigte im Gesundheitswesen nach Nationalität zum 31. März

Jahr	Total	Belgier	Deutsche	Franzosen	Luxemburger
1992	5423	5,2	5	10,4	79,4
1995	6017	6,4	5,2	13,4	75
1999	6484	7,4	5,3	15,5	71,7
2000	6980	8,3	5,8	16,9	69
2001	7133	8,7	5,6	17,7	68
2002	7406	9,3	6,2	17,8	66,8
2003	7435	9,4	6,3	18,1	66,2

Quelle: IGSS

Im deutsch-luxemburgischen Vergleich der ausgewählten Berufsbilder Krankenpflege, Krankenpflegehilfe und Medizinisch-technische Assistenz (MTA) werden mehr Unterschiede als Gemeinsamkeiten augenfällig.¹⁸⁰ Hinsichtlich formaler Gesichtspunkte ist zunächst festzuhalten, dass:

- ▶ sich in Luxemburg die Kinderkrankenpflege, die hier eine Spezialisierung ist, an eine vorangegangene Krankenpflegeausbildung anschließt;
- ▶ es eine Ausbildung zur Altenpflege(-hilfe) in Luxemburg nicht gibt;
- ▶ in Deutschland je nach Ausbildung Abschlüsse im Bereich des mittleren Bildungsniveaus vorausgesetzt werden, in Luxemburg ist der Abschluss der 11. Klasse Voraussetzung (Krankenpflege und MTA). Die Ausbildung zur Krankenpflegehilfe verlangt hier den Abschluss der 9. Klasse eines Gymnasiums;
- ▶ in Luxemburg zusätzlich zum berufskundlichen Unterricht und der Praxiserfahrung allgemeinbildender Unterricht erteilt wird;
- ▶ in Deutschland die angeführten Ausbildungen mit dem Berufsabschluss abschließen, in Luxemburg wird zusätzlich das Abitur erworben (im Fall der Krankenpflege und MTA);

¹⁷⁹ Kommentar einer Krankenschwester aus Belgien mit Beschäftigung in einem luxemburgischen Krankenhaus (Quelle: Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle).

¹⁸⁰ Vgl. im Folgenden: Gonon, Philipp/Kraus, Katrin: Grenzüberschreitende Kooperationschancen in der Aus- und Weiterbildung in Gesundheitsberufen in der Region Trier/Luxemburg. Lehrstuhl für Berufliche Betriebliche Weiterbildung an der Universität Trier. Projektendbericht, 2003, S. 29f.

- im Bereich der Krankenpflegehilfe die Ausbildung in Luxemburg drei Jahre dauert, in Deutschland ein Jahr.

Krankenpflege¹⁸¹	Deutschland/Trier	Luxemburg
Zugang	Mindestalter 17 Jahre, Realschulabschluss bzw. Hauptschulabschluss und Berufsausbildung	Erfolgreicher Abschluss der 11. Klasse eines Gymnasiums
Abschluss	Krankenpfleger/-schwester bzw. Kinderkrankenpfleger/-schwester	L'infirmier/e Bac technique (techn. Abitur)
Inhalte	Berufskundlicher Unterricht und Praxis	Berufskundlicher und allgemeiner Unterricht sowie Praxis
Dauer	3 Jahre	3 Jahre
Anmerkung	Schulrhythmus: jährlich, halbjährlich	Schulrhythmus: jährlich

Krankenpflegehilfe	Deutschland/Trier	Luxemburg
Zugang	Hauptschulabschluss oder abgeschlossene Berufsausbildung	Erfolgreicher Abschluss der 9. Klasse eines Gymnasiums „théorique“, „polyvalente“ oder „pratique“
Abschluss	Krankenpflegehelfer/in	L'aide soignant/e
Inhalte	Berufskundlicher Unterricht und Praxis	Berufskundlicher Unterricht und Praxis
Dauer	1 Jahr	3 Jahre

Medizinisch-technische Assistenz (MTA)	Deutschland/Trier	Luxemburg
Zugang	Mindestalter 17 Jahre, Realschulabschluss oder Hauptschulabschluss mit abgeschlossener Berufsausbildung	Erfolgreicher Abschluss der 11. Klasse eines Gymnasiums (i.d.R. mit 17 Jahren)
Abschluss	Medizinisch-technische Laboratoriumsassistentin	L'assistant technique médical de laboratoire ou radiologie et bac technique (techn. Abitur)
Inhalte	Berufskundlicher Unterricht und Praxis	Berufskundlicher und allgemeiner Unterricht sowie Praxis
Dauer	3 Jahre	3 Jahre
Anmerkung	Schulrhythmus: Alle 3 Jahre	Schulrhythmus: jährlich

Quelle: Gonon, Philipp/Kraus, Katrin: Grenzüberschreitende Kooperationschancen in der Aus- und Weiterbildung in Gesundheitsberufen in der Region Trier/Luxemburg. Lehrstuhl für Berufliche Betriebliche Weiterbildung an der Universität Trier. Projektendbericht, 2003, S. 29f.

¹⁸¹ einschließlich Kinderkrankenpflege in Deutschland.

Krankenpflege

Eine vertiefende Studie im Bereich der Krankenpflege bezieht zusätzlich die Ausbildung in Frankreich ein.¹⁸² Festgestellt wird hier zunächst, dass der Ausbildungsgang in Deutschland einen hohen Praxisanteil beinhaltet, in Frankreich der Anteil an Theorie und Praxis sehr gleichgewichtig ist und in Luxemburg eine sehr geringe Gesamtunterrichtsstundenzahl zu verzeichnen ist. Ferner werden Besonderheiten und Unterschiede des Berufsbilds im regionalen Vergleich herausgearbeitet, die sich letztlich in den Vorschriften für Tätigkeiten der Behandlungspflege widerspiegeln.

Vorschriften für Tätigkeiten der Behandlungspflege im Drei-Länder-Vergleich

	Deutschland	Frankreich	Luxemburg
	Keine gesetzliche Regelung	Gesetzliche Muss-Regelung	Gesetzliche Darf-Regelung
Magensonden legen	Arzt	2	2
Magensonden wechseln	Arzt		1
Injektionen (intramuskulär und subcutan) verabreichen	2	2	2
Infusionen legen	Arzt	2	2
Intravenöse Medikationen verabreichen	Arzt	2	2
Blut entnehmen	Arzt	2	2
Blutkonserven anhängen	Arzt	3	3
Braunülen legen	Arzt	2	2
Impfen	Arzt	2	3
Dialysepatienten apparativ betreuen	Bei entsprechender Weiterbildung	2	3
Halbautomatischen Defibrillator bedienen	Arzt	3	3
EEG, EKG (ohne Photosimulation) schreiben und beurteilen	Bei entsprechender Weiterbildung	2	2
Arteriell Blut entnehmen	Arzt	3	Arzt
Blutleere anlegen	Arzt	3	3
Beatmungsgerät einstellen und bedienen	Bei entsprechender Weiterbildung	2	3

1 in Eigeninitiative ohne ärztliche Anordnung

2 in Eigeninitiative auf ärztliche Anordnung hin

3 in Eigeninitiative auf ärztliche Anordnung hin und in Anwesenheit eines Arztes

Die Tätigkeiten, die von einer Pflegekraft 1) in Eigeninitiative ohne ärztliche Anordnung, 2) in Eigeninitiative auf ärztliche Anordnung hin und 3) in ärztlicher Anwesenheit durchgeführt werden müssen oder dürfen, sind in den aufgeführten Ländern unterschiedlich gesetzlich

¹⁸² Vgl. Holzheimer, Gabriele/Schiffmann, Iris: Grenzüberschreitende Beschäftigung im Gesundheitswesen Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz. Bestandsaufnahme des grenzüberschreitenden Gesundheitssektors. EURES Transfrontalier SLLR, März 2001.

vorgeschrieben. Für Krankenschwestern bzw. Pflegekräfte, die in der Großregion in eine benachbarte Region zum Arbeiten einpendeln, kann es u.U. schwierig sein, nach ungewohnten Vorschriften zu arbeiten. Eine deutsche Pflegekraft muss bspw. in Luxemburg¹⁸³ zusätzliche Arbeitsanforderungen erfüllen. So kann es vorkommen, dass eine deutsche Pflegekraft am Nachmittag alleine auf einer Station arbeitet und kein Arzt anwesend ist. Eine in Luxemburg beschäftigte Krankenschwester aus Belgien bestätigt die regionalen Unterschiede im Arbeitsalltag: „Die Arbeit ist sehr abwechslungsreich und technisch sehr anspruchsvoll. In einem kleinen Krankenhaus in der Deutschsprachigen Gemeinschaft wäre das wohl nicht so interessant.“¹⁸⁴ Regionale Unterschiede im Bereich der Ausbildung und Berufsbilder, die im Arbeitsalltag nicht unproblematisch sind, sind auch aus der Tourismusbranche bekannt.¹⁸⁵

Ausbildungsunterschiede und das Aufeinandertreffen von Berufsbildern, die im regionalen bzw. nationalen Vergleich inhaltlich und formal voneinander abweichen, erschweren die betriebliche Integration jenseits der Grenze. Diese Situation stellt sich weitaus komplexer in Arbeitskontexten dar, in denen Grenzgänger aus verschiedenen Teilregionen im Team zusammenarbeiten. Aus der Literatur ist bspw. bekannt, dass es bei bestimmten Tätigkeiten im pflegerischen Alltag aufgrund unterschiedlicher Fachkompetenz und Erfahrung zu Konflikten zwischen deutschen, französischen und luxemburgischen Kollegen kommt.¹⁸⁶

Die vorliegende Synthese von Forschungsergebnissen gibt einen ersten Einblick in den interregionalen Arbeitsalltag von Grenzgängern. Ihre individuumszentrierte Betrachtung am Arbeitsplatz blieb bislang weitgehend unberücksichtigt. Es konnte jedoch deutlich herausgearbeitet werden, dass Grenzgänger am Arbeitsplatz auf zentrale Herausforderungen stoßen, die die betriebliche Integration und das Miteinander von Grenzgängern und Beschäftigten am Arbeitsort erschweren können. Besonders die Bereiche Kommunikation und Berufskulturen mit ihren Teilaspekten werden am Arbeitsplatz wirksam. Sie erfordern eine stärkere Berücksichtigung der Einflussfaktoren Sprache und Kultur im Rahmen von Fördermaßnahmen für grenzüberschreitende Beschäftigung in der Großregion. Dieser Ansatz entspricht den Leitlinien der Wirtschafts- und Sozialpartner der Großregion, die staatliche Bildungseinrichtungen zur Öffnung ihres Bildungsangebots für sprachliche und interkulturelle Komponenten nachdrücklich auffordern.¹⁸⁷

¹⁸³ Deutschland stellte in 2001 im Beruf der Krankenschwester knapp 29 % der ausländischen Beschäftigten in Luxemburg. (vgl. Gonon, Philipp/Kraus, Katrin: Grenzüberschreitende Kooperationschancen in der Aus- und Weiterbildung in Gesundheitsberufen in der Region Trier/Luxemburg. a.a.O., S. 64.)

¹⁸⁴ Kommentar einer Krankenschwester aus Belgien mit Beschäftigung in einem luxemburgischen Krankenhaus (Quelle: Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle).

¹⁸⁵ Vgl. weiterführend: EURES SLLR: Tourismus und Arbeitsmarkt. Eine grenzüberschreitende Bestandsaufnahme im EURES-T Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz. Saarbrücken, 2000.

¹⁸⁶ Vgl. Holzheimer, Gabriele/Schiffmann, Iris: Grenzüberschreitende Beschäftigung im Gesundheitswesen Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz. a.a.O.

¹⁸⁷ Vgl. Resolution „Auf dem Weg zu einem gemeinsamen integrierten Arbeitsmarkt“ der Arbeitsgruppe „Beschäftigung“ des Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion (WSAGR) vom 06.06.2003, S. 4 und 5.

2.3.2 Außerbetriebliche Integration

Politische Mitbestimmung und sozialer Zusammenhalt

Ausgangspunkt ist die „obligatorische“ gesellschaftliche Partizipation des Grenzgängers in der Zielregion, die sich aus dem Abführen von Sozialbeiträgen am Arbeitsort herleitet. Grenzüberschreitende Arbeitnehmer sind also per se ebenso an den sozialen Sicherungssystemen der Zielregionen beteiligt wie am lokalen Wirtschaftswachstum am Arbeitsort. Somit schaffen sie soziale und wirtschaftliche Realitäten außerhalb ihrer Herkunftsregion, was wiederum Fragen nach Instrumenten und Möglichkeiten der demokratischen Mitbestimmung des Grenzgängers am Arbeitsort aufwirft. Insbesondere in einem Land wie Luxemburg stellen sich solche Fragen, sind es doch Grenzgänger, die bis zu 70 % der neu geschaffene Arbeitsplätze besetzen bzw. wie es an anderer Stelle heißt: „qui font tourner le pays“.¹⁸⁸ Grenzgänger dürfen laut Gesetz in ihren Zielregionen jedoch nicht an nationalen Wahlen teilnehmen. Eine Studie¹⁸⁹ ist aber der Frage nachgegangen, wie sie sich im Falle eines Wahlgangs in Luxemburg verhalten hätten und welche Bedeutung ihre politische Mitbestimmung haben kann. Fast 40 % der luxemburgischen Einpendler geben an, dass sie nicht gewählt hätten und fast 70 % wussten nicht, welchen Politiker sie hätten wählen sollen. Weitere 19 % würden ungültig wählen. Fachleute nennen hierfür drei zentrale Gründe:

- ▶ Die meisten Grenzgänger sind französischsprachig und haben unter sprachlichem Gesichtspunkt keinen Zugang zum politischen Leben. Die politischen Debatten werden in Luxemburgisch abgehalten und die zwei größten Tageszeitungen des Landes publizieren in deutscher Sprache.
- ▶ Ferner kennen viele Grenzgänger nicht die Rolle und Funktion bestimmter politischer Institutionen wie z.B. des Conseil d'Etat, Tripartite etc., da diese im Heimatland nicht existieren oder ihre Funktionsweise auf anderen Traditionen und Zuständigkeiten beruht.
- ▶ Die Mehrzahl der Grenzgänger kennt die politische Landschaft in Luxemburg nicht oder nur kaum. Vor allem französischen Einpendlern fehlt die Kenntnis der luxemburgischen Parteien, da sie zum Teil auf einem politischen Selbstverständnis gründen, das vom französischen abweicht.
- ▶ Die Grenzgänger kennen das luxemburgische Wahlsystem nicht.

Aus Sicht der Parteien sind Grenzgänger als Zielgruppe nicht relevant, kommen sie aufgrund des Territorialprinzips als Wähler nicht in Frage. Der gesellschaftliche Zusammenhalt basiert aber auf der wechselseitigen Anerkennung von sozialen Realitäten und politischen Entscheidungen. In einem Land wie Luxemburg mit einem Grenzgängeranteil von knapp 40 % an den Erwerbstätigen orientiert sich das gesellschaftliche Allgemeinwohl jedoch weitgehend an Grenzgängern und somit an einer europäischen Dimension. Ihre Berücksichtigung könne dem Paradox entgegenwirken, dass Grenzgänger zwar eine der wichtigsten Ressourcen des Landes darstellen, sie jedoch keinerlei politisches Mitspracherecht besitzen. Ein Politikwissenschaftler der Universität Luxemburg unterstreicht daher:

¹⁸⁸ Vgl. Margue, Charles: Les frontaliers au Luxembourg – une réalité spécifique et complexe. Vortrag im Rahmen des Werkstattgesprächs der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle „Grenzgänger: Auf dem Weg zu einer integrierten Arbeits- und Lebenswelt in der Großregion?“ am 17. Februar 2005 in Saarbrücken.

¹⁸⁹ Vgl. Gaudron, Jean-Michel/Reinson, Florence: "Vous, les Frontaliers!". a.a.O., S. 29.

„Impliquer concrètement les travailleurs (frontaliers) qui, dans leur vie de tous les jours, participent au développement économique et social du pays est un vrai défi pour l'ensemble de la société luxembourgeoise.“¹⁹⁰

Er entwickelt in diesem Zusammenhang die Idee einer europäischen Staatsbürgerschaft. Sie soll zur verstärkten Einbindung von Grenzgängern in politische und gesellschaftliche Entscheidungsprozesse führen und Europäern, die mehr als 75 % ihrer beruflichen Tätigkeit in einem europäischen Mitgliedsstaat ausüben, in dem sie nicht wohnhaft sind, die Gelegenheit geben, auch an regionalen und überregionalen Wahlen am Arbeitsort teilzunehmen.¹⁹¹

Anzumerken bleibt, dass bei den Sozialwahlen aber auch Grenzgänger ihre Stimme abgeben können. In Luxemburg war die Wahlbeteiligung von Grenzgängern in 2003 hier jedoch sehr gering. Dies wiederum wirft Fragen nach dem Interesse von Grenzgängern an gesellschaftlicher Mitbestimmung auf.

Exkurs: Ausländische Arbeitskräfte in Luxemburg

Eng verknüpft mit Fragen des sozialen Zusammenhalts sind die Integrationsleistungen einer Gesellschaft und ihre Akzeptanz von Ausländern bzw. ausländischen Arbeitskräften. Am Beispiel Luxemburgs zeichnet ein Sozialwissenschaftler eine gewisse Komplexität und gesellschaftliche Spannung zwischen jenen nach, die das Wirtschaftswachstum vorantreiben, die die sozialen Sicherungssysteme tragen und jenen, die politisch entscheiden. Diese Spannungen seien noch relativ gering, doch in Krisensituationen wächst das Konfliktpotential.¹⁹² Anzeichen hierfür gibt eine Studie zur Wahrnehmung von Ausländern (in Luxemburg wohnend und Grenzgänger) in Luxemburg.¹⁹³ Die Befragten bestätigen zunächst mehrheitlich, dass das Großherzogtum auf wirtschaftlichem, kulturellem und sozialem Gebiet von Ausländern profitiert, in den Bereichen Arbeitsmarkt und Kriminalität bleibt das Stimmungsbild aber verhalten. Nur 46 % der Luxemburger empfinden die Grenzgängerbeschäftigung nicht als Bedrohung des eigenen Arbeitsplatzes¹⁹⁴; dies wird von nur 26 bzw. 28 % der befragten Italiener und Portugiesen bestätigt. In der allgemeinen Bewertung schneiden Grenzgänger und Ausländer aus den alten EU-Mitgliedsstaaten am besten und Ausländer der neuen Mitglieder sowie aus Ländern außerhalb der EU am schlechtesten ab.¹⁹⁵ Die öffentliche Meinung spiegelt hier ein vorteilhaftes Bild der Grenzgänger gegenüber sonstigen Ausländern wider; gesellschaftliche Spannungen scheinen sich nicht in erster Linie gegen Grenzgänger zu richten. Hingegen scheint ein hohes Konfliktpotential bzw. ein beschäftigungsbezogenes Konkurrenzverhältnis zwischen der Gruppe der Grenzgänger und der in Luxemburg ansässigen Ausländer zu bestehen.

¹⁹⁰ Ebd.

¹⁹¹ Ebd.

¹⁹² Vgl. Charles Margue: Les frontaliers au Luxembourg – une réalité spécifique et complexe. Vortrag im Rahmen des Werkstattgesprächs der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle, a.a.O.

¹⁹³ Vgl. ILReS Market Research: La perception des étrangers. Enquête téléphonique auprès de 547 résidents, étrangers et luxembourgeois en février/mars 2005. Luxembourg.

¹⁹⁴ Sie sind weitgehend im öffentlichen Dienst beschäftigt.

¹⁹⁵ Anzumerken ist, dass im Vergleich zu einer ähnlichen Studie aus dem Jahr 1986 eine weitgehende Öffnung der luxemburgischen Gesellschaft festzustellen ist. Die vor knapp 20 Jahren durchgeführte Untersuchung kommt zum Ergebnis, dass 83 % der Luxemburger ausländerfeindlich seien. (vgl. weiterführend: Fehlen, Fernand: 83 % des Luxembourgeois sont xénophiles. In: Fir kritesch Informatioun iwer Politik, Kultur a Relion. Forum, Nr. 122, 1990, S. 3-10.)

Gesellschaftliche Integration am Arbeitsort

Das Überschreiten von Grenzen und die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben dies- und jenseits der Grenze ist Ausdruck einer interregionalen Lebenswirklichkeit, die der Großregion ein ausgeprägtes europäisches Profil verleiht. Die Tragweite und das Ausmaß der Partizipation des Grenzgängers am öffentlichen Leben und die Integration in der Zielregion wurden aber bislang nicht systematisch ermittelt. Daher kann an dieser Stelle nur ein fragmentarischer Überblick über die interregionale Verankerung der grenzgängerischen Lebenswelt gegeben werden.

Aus Interviews ist bekannt, dass sich Kontakte mit der einheimischen Bevölkerung weitgehend auf die unmittelbaren Kollegen beschränken: „Ja, die Kontakte in Luxemburg waren hauptsächlich Kollegen, oder Leute von Belgien, die da unten lebten, die wir aber schon vorher kannten. Von außerhalb haben wir nicht viele Leute kennengelernt.“¹⁹⁶ Außerdem ist die hier angedeutete Tendenz zu beachten, dass Grenzgänger weitgehend unter sich, d.h. unter Landsleuten oder Grenzgängern aus anderen Teilregionen, bleiben. Dieses Verhalten erstaunt nicht, treffen am Arbeitsplatz doch oft Grenzgänger auf Grenzgänger. So auch im Fall der oben zitierten Krankenschwester: Sie arbeitet überwiegend mit deutschsprachigen Belgiern zusammen in einem Team von 60 Personen, mit weiteren Franzosen und nur zehn Luxemburgern. Die skizzierte Tendenz der „Communautarisation“¹⁹⁷ führt zu einem Nebeneinander gesellschaftlicher Gruppen: der ansässigen Bevölkerung einerseits und der Grenzgänger andererseits, welche sich zum Teil nach ihrer Herkunftsregion weiter ausdifferenzieren. Zum Teil bestehen keine Kontakte zwischen diesen Gruppen, wie ein deutscher Grenzgänger bestätigt: selbst nach sechs Jahren Beschäftigung in Luxemburg seien nähere Kontakte mit der ansässigen Bevölkerung selten geblieben.¹⁹⁸

Demgegenüber liegen aber auch Befunde vor, die eine gelungene gesellschaftliche Integration von Grenzgängern dokumentieren. So berichtet eine in Luxemburg beschäftigte belgische Krankenschwester, deren Lebenspartner ebenfalls am Arbeitsort beschäftigt ist: „Mein Partner ist einem Kegelveerein beigetreten, er fühlte sich dort gut integriert, auch wenn in dem Club eigentlich nur Luxemburger und einige ansässige Portugiesen drin waren.“¹⁹⁹ Das Engagement in einer Vereinigung am Arbeitsort bestätigt auch eine Untersuchung bei lothringischen Grenzgängern. Hier geben immerhin zehn von 120 Befragten an, Mitglied in einem saarländischen Verein zu sein.²⁰⁰ Darüber hinaus geben diverse Untersuchungsergebnisse weitere Hinweise auf Formen der außerbetrieblichen Integration von Grenzgängern: 32 % von 1.500 befragten Grenzgängern in Luxemburg geben an, in der Freizeit hier Freunde zu besuchen, 11 % gehen mit Freunden oder Kollegen am Arbeitsort regelmäßig aus und 30 % gelegentlich.²⁰¹

Die vorliegenden Informationen und Studienergebnisse zeichnen ein widersprüchliches Bild: Einerseits werden Ansätze gesellschaftlicher Integration von Grenzgängern sichtbar, andererseits bleiben Grenzgänger vielfach unter sich und suchen wenig Kontakt zu Einheimi-

¹⁹⁶ Kommentar einer Krankenschwester aus Belgien mit Beschäftigung in einem luxemburgischen Krankenhaus (Quelle: Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle).

¹⁹⁷ Vgl. Charles Margue: Les frontaliers au Luxembourg – une réalité spécifique et complexe. Vortrag im Rahmen des Werkstattgesprächs der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle, a.a.O.

¹⁹⁸ Vgl. Langner, Arne: "Arbeitnehmer zieht es nach Luxemburg". Saarbrücker Zeitung vom 6.08.2004, D6.

¹⁹⁹ Kommentar einer Krankenschwester aus Belgien mit Beschäftigung in einem luxemburgischen Krankenhaus (Quelle: Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle).

²⁰⁰ Kilp, Andreas: Regionale Identitäten in einem grenzüberschreitenden Raum. Die Wahrnehmung des Saar-Lor-Lux-Raumes durch lothringische Industriearbeiter in saarländischen Betrieben. a.a.O., S. 83.

²⁰¹ Vgl. Gaudron, Jean-Michel/Reinson, Florence: "Vous, les Frontaliers!". a.a.O., S. 29.

²⁰¹ Ebd., S. 26.

schen über die Kollegen hinaus. Dies erklärt sich zum Teil aus grenzgängerischer Perspektive, denn oft ist ihr Lebens- und Arbeitsalltag segmentiert: Sie fahren täglich an ihren Arbeitsplatz, am Abend kehren sie nach Hause zu ihren Familien und „Ihresgleichen“ zurück. Häufig bringen sie dabei nur wenig Interesse für die Zielregion und ihre Bewohner auf. Diese Haltung hat unterschiedliche Motive wie eine mit ihrem Partner nach Luxemburg gezogene Grenzgängerin erläutert:

„Von Anfang an haben wir gesagt, wir gehen ein paar Jahre nach Luxemburg, dann kommen wir zurück. Ich hätte niemals da bleiben wollen. Wir sind auch beide sehr an unsere Region gebunden, denn hier sind unsere Freunde, unsere Familie. Außerdem könnten wir uns da unten niemals ein Eigenheim leisten, die Preise sind einfach zu hoch.“²⁰²

Neben der regionalen Verbundenheit mit der Herkunftsregion spielen für die Integrationsbereitschaft bei Grenzgängern also auch Familie, Freundschaften und Faktoren eine Rolle, die die Aussicht auf die Realisierung des persönlichen Lebensentwurfs bestimmen. Einzubeziehen ist des Weiteren die Zeit, die Grenzgänger für den Weg zwischen Wohn- und Arbeitsort benötigen. Eine Erzieherin aus Belgien schildert ihre Situation:

„Ich merk’ schon, dass ich weniger Freizeit habe, weniger Zeit für Freunde, für das Patenkind, [...] das habe ich am Anfang nicht so gemerkt, aber jetzt wohl. Seit vier Jahren bin ich nun in Luxemburg, jetzt merke ich das so langsam. Am Anfang war mir das nicht bewusst.“

„Ewig werde ich nicht bis nach Luxemburg fahren. Wenn mal Kinder da sind, wird das nicht mehr gehen, da sehe ich schwarz.“

„Tja, jeder der bereit ist, vier Stunden pro Tag zu fahren und keine Freizeit mehr zu haben, dem kann ich [...] nur anraten (in Luxemburg arbeiten zu gehen).“²⁰³

Häufig verbringen Grenzgänger viel Zeit mit der Fahrt an den Arbeitsort und zurück (durchschnittlich 1,5 h bei luxemburgischen Einpendlern), so dass wenig Raum bleibt für die außerbetriebliche Integration am Arbeitsort und vermutlich auch für Familie und Freunde am Wohnort.

2.3.3 Motive für grenzüberschreitende Arbeitnehmermobilität

Über die Motive für eine Erwerbstätigkeit im benachbarten Ausland liegen keine bzw. kaum aktuelle und repräsentative Ergebnisse vor. Dennoch geben einige Studien aus den 1970er, 80er und 90er Jahren Aufschluss über die Beweggründe von Grenzgängern.

In der von INSEE im Jahr 1993 durchgeführten Befragung von 2000 lothringischen Auspendlern werden die Gründe für die Arbeitsaufnahme im Nachbarland erhoben. Auf Platz eins

²⁰² Kommentar einer Krankenschwester aus Belgien mit Beschäftigung in einem luxemburgischen Krankenhaus (Quelle: Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle).

²⁰³ Kommentar einer Erzieherin aus der deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens mit Beschäftigung in Luxemburg (Quelle: Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle).

rangieren die bessere Verdienstmöglichkeit und das bessere Arbeitsplatzangebot. Ferner werden die besseren Arbeitsbedingungen im Ausland sowie die Möglichkeit, im erlernten Beruf zu arbeiten, genannt.²⁰⁴ Nach Zielregion der lothringischen Grenzgänger gliedert sich die Antwortstruktur folgendermaßen:

Aus welchem Grund haben Sie eine Beschäftigung im Ausland angetreten?

in Prozent	Zielland		
	Deutschland	Belgien	Luxemburg
Ich habe in Frankreich keine Beschäftigung gefunden.	24,8	22,2	29,3
Ich habe eine Beschäftigung in Frankreich gefunden, ich war aber nicht zufrieden.	2,8	/	2,6
Ich hatte bessere Verdienstmöglichkeiten im Ausland.	48,9	37,5	42,2
Ich konnte in meinem erlernten Beruf arbeiten.	6,4	5,6	5,7
Die Arbeitsbedingungen im Ausland sind besser.	8,5	4,2	10,5
andere	8,6	30,5	9,7
Gesamt	100	100	100

Quelle: INSEE Lorraine: Travailleurs sans frontières. Nancy, INSEE, 1995, S. 88.

Eine weitere Studie aus dem Jahr 1986, in der 239 lothringische Grenzgänger im Saarland befragt wurden, arbeitet deutlich die bessere Arbeitsmarktlage als Hauptmotiv für die grenzüberschreitende Erwerbstätigkeit heraus. Dieses Ergebnis, so der Autor der Studie, wird gestützt durch Umfragen aus den Jahren 1966/67. Ferner wird das Lohngefälle zwischen Lothringen und dem Saarland als Hauptgrund für das Grenzgängerdasein angeführt. Auch bei höheren Lohngruppen spielt der Verdienstvorteil eine entscheidende Rolle für die Beschäftigung jenseits der Grenze.²⁰⁵ Daneben werden weitere Motive genannt: bessere Arbeitsbedingungen im Saarland, das Arbeitsklima, kurze Entfernungen zum Arbeitsplatz und die Erleichterung seitens der Unternehmen für die lothringische Belegschaft (Fahrtkostenbeihilfen, Werksbusverkehr). Ende der 1960er Jahre hielten - so eine Untersuchung aus dem Jahr 1971 - die meisten Grenzgänger ihren Arbeitsplatz im Saarland für sicherer als in Lothringen. Dieses Motiv spielt in dieser Studie aus dem Jahr 1986 nur noch eine untergeordnete Rolle.²⁰⁶

Auf die Frage nach den negativen Aspekten der Grenzarbeit wird an erster Stelle die große Entfernung zwischen Wohn- und Arbeitsort genannt; die direkt mit dem Arbeitsprozess verbundene Aspekte werden insgesamt weniger thematisiert: Die Schichtarbeit wird angesichts der hohen Löhne und Zulagen nicht als negativ empfunden, vielmehr sind es Probleme der mangelnden Integration innerhalb der deutschen Belegschaft durch Mentalitätsunterschiede oder wechselseitige Ressentiments.²⁰⁷

²⁰⁴ INSEE Lorraine: Travailleurs sans frontières. Nancy, INSEE, 1995, S. 88.

²⁰⁵ Wandres, Michael: Grenzbedingte Faktoren der saarländisch-lothringischen Kulturlandschaft - dargestellt am Beispiel der Grenzgänger dieses Raumes. a.a.O., S. 152f.

²⁰⁶ Ebd., S. 99.

²⁰⁷ Ebd., S. 155.

Negative Aspekte der Grenzgängerarbeit

Rang	Negativer Aspekt	Anzahl (Mehrfachnennungen)
1	Große Entfernungen	101
2	Keine negativen Aspekte	91
3	Mentalität deutscher Kollegen	29
4	Sprachgrenze	23
4	Grenzformalitäten	23
5	deutsche Abneigung gegenüber Franzosen	12
6	Schichtarbeit	8
7	Sonstige	6

Quelle: Wandres, Michael: Grenzbedingte Faktoren der saarländisch-lothringischen Kulturlandschaft – dargestellt am Beispiel der Grenzgänger dieses Raumes. Saarbrücken, Universität des Saarlandes, Diplomarbeit, 1986.

In einer weiteren Studie aus dem Jahr 1973 (n = 201) werden lothringische Einpendler im Saarland befragt. Sie geben hauptsächlich die besseren Verdienstmöglichkeiten für die Arbeitsaufnahme im Saarland an. An zweiter Stelle wird mit 11,9 % das bessere Arbeitsplatzangebot genannt, gefolgt von Gründen wie bessere Arbeitszeitregelung, Ausbildung und besseres Arbeitsklima (4,5 %) sowie interessantere Arbeit (4,5%).²⁰⁸ Für die Gegenfrage, aus welchen Gründen die Grenzgänger ihren Arbeitsplatz im Saarland aufgeben würden, sieht die Mehrzahl „keine Gründe“ (49,2 %). Die Motive für eine Arbeitsplatzaufgabe sind nur in geringem Maße durch Präferenzen für Frankreich beeinflusst: besseres Angebot (finanziell) oder höheres Kindergeld.²⁰⁹

Auch Vor- und Nachteile des Grenzgängerlebens wurden in dieser Studie systematisch erfasst. Hinsichtlich der Vorteile tritt das materielle Interesse an der Grenzarbeit mit fast 50 % in den Vordergrund, an zweiter Stelle rangiert „keine Vorteile“ (30 %). Den Kategorien „Kontakte/erweiterte Einkaufs- und Freizeitmöglichkeiten“ (5,5 %) sowie „Sozialleistungen und besseres Arbeitsklima“ (5,4 %) oder „Nähe zum Arbeitsplatz“ (1 %) wird ein unbedeutender Stellenwert beigemessen. Die Befragten sehen mit fast 45 % also keine Nachteile, jedoch steht der längere Arbeitsweg an zweiter Stelle (16,9 %). Mit geringen Anteilen werden Grenzkontrollen (1973), höhere Steuern und Verständigungsschwierigkeiten genannt.²¹⁰

Dieser kurze Überblick über Motivstrukturen und Einstellungen von lothringischen Grenzgängern aus den 1970, 80er und 90er Jahren gibt einen ersten Eindruck über die Motive in den vergangenen drei Jahrzehnten: Es sind in erster Linie die besseren Verdienstmöglichkeiten, das bessere Arbeitsplatzangebot sowie bessere Arbeitsbedingungen, die Arbeitnehmer zum täglichen Überschreiten der Grenze veranlassen.

Diese zentralen Motive und Einflussfaktoren für grenzüberschreitende Arbeitnehmermobilität haben auch im 21. Jahrhundert nicht an Bedeutung verloren. Mit grenzüberschreitender Arbeitnehmermobilität verknüpft – aber bislang kaum thematisiert – ist der Erwerb von Kenntnissen in den Bereichen Sprache und Kultur.²¹¹ Sprachkenntnisse und Kompetenzen für den Umgang mit fremden Kulturen schärfen das Profil europäischer Arbeitnehmer und machen Grenzgänger zu international nachgefragten Arbeitskräften. Die Leitung der Vereinigung für

²⁰⁸ Calcagnotto, Gilberto C./Neuloh, Otto: Lothringische Grenzgänger in saarländischen Betrieben. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung in den Grenzgebieten Saarbrücken und Saarlouis. Saarbrücken, Institut für Empirische Soziologie, 1973, S. 73.

²⁰⁹ Ebd., S. 74f.

²¹⁰ Ebd., S. 83ff.

²¹¹ Vgl. weiterführend Kapitel B 2.3.1

Beschäftigung von Führungskräften (APEC) unterstreicht diesen Wettbewerbsvorteil, den Grenzgänger auf ihren nationalen Arbeitsmärkten nutzen können:

« L'Apec dans ses relations avec les entreprises françaises et allemandes est confrontée à des demandes croissantes de compétences techniques et commerciales associées à une maîtrise parfaite de la langue allemande. Dans le cadre des développements interrégionaux (Alsace/Bade-Wurtemberg, Lorraine/Sarre), tout comme pour l'implantation de nouveaux marchés, il est impératif aujourd'hui d'avoir une expérience dans un milieu biculturel (formation, stage, expérience professionnelle) pour appréhender les comportements en entreprise. Il est assez difficile de trouver aujourd'hui des candidats parlant l'allemand aussi bien que l'anglais pour répondre à cette demande. »²¹²

Neben diesem Argument für grenzüberschreitende Arbeitnehmermobilität, dessen Bedeutung offenbar nur wenigen bewusst ist, werden besonders von Grenzgängern nach Luxemburg die besseren Verdienstmöglichkeiten am Arbeitsort genannt sowie die Internationalität des beruflichen Kontextes und die guten Zukunftsaussichten.²¹³

Eine Krankenschwester aus der deutschsprachigen Gemeinschaft zum Grund ihrer Arbeitsaufnahme in Luxemburg:²¹⁴

„Die Krankenpfleger und das Pflegepersonal in Belgien sind zu schlecht angesehen. Es kann nicht sein, dass eine Krankenpflegerin in Belgien ungefähr soviel wie eine Putzfrau verdient. Meine Mutter putzt, ich weiss, was sie verdient, da ist nicht mehr viel Unterschied.“

„Finanziell ist's besser, die soziale Absicherung ist besser, bei Kinderzulagen und Elternurlaub zum Beispiel.“

„Naja, es ist nicht zu verschweigen, dass eine Krankenschwester in Luxemburg ungefähr das Doppelte vom belgischen Gehalt bekommt.“

Hinsichtlich der regionalen Unterschiede bei Vergütung und Sozialabgaben in der Großregion werden im Folgenden die Beschäftigungssektoren Hotel- und Gaststättengewerbe, Bau- und Gesundheitswesen in den Ländern Deutschland, Frankreich und Luxemburg näher beleuchtet.

²¹² Jean-François RIEFFEL (Responsable de l'Association pour l'emploi des Cadres (Apec), Mulhouse) in: Ministère des Affaires étrangères (Ed.) : L'allemand – un atout pour des carrières en Europe. A l'occasion de la journée franco-allemande du 22 janvier 2005. Ludwigsburg, 2005.

²¹³ Vgl. Langner, Arne: "Arbeitnehmer zieht es nach Luxemburg". Saarbrücker Zeitung vom 6.08.2004, D6. Und: Gaudron, Jean-Michel/Reinson, Florence: "Vous, les Frontaliers!". a.a.O.

²¹⁴ Kommentar einer Krankenschwester aus Belgien mit Beschäftigung in einem luxemburgischen Krankenhaus (Quelle: Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle).

Vergleich der Löhne und Gehälter in Deutschland, Frankreich und Luxemburg in drei Sektoren: Hotel- und Gaststättengewerbe, Bauwesen und Gesundheit

Hotel- und Gaststättengewerbe

Durchschnittliche monatliche Bruttolöhne und -gehälter

in €	Anfangsgehalt (20-24 Jahre)	Endgehalt (55-59 Jahre)
Deutschland	1 003	2 841
France	1 308	1 458
Luxembourg	1 661	1 674

Luxembourg: mittlerer Bruttolohn/mittleres Bruttogehalt (Bulletin du STATEC 5-2004)

Frankreich: Bruttolohn/-gehalt eines Mitarbeiters am Empfang (LeMoney Mag.fr)

Deutschland: Lohn/Gehalt im Hotel- und Gaststättengewerbe in Hessen (Statistisches Bundesamt, Oktober 2004).

Durchschnittliche Bruttolöhne und -gehälter nach sozio-professionellen Gruppen

in €	Ungelernte Arbeiter und Angestellte	Gelernte Arbeiter und Angestellte	Techniker und gleich- rangige nicht techni- sche Berufe	Führungs- kräfte
Deutschland	1 003 (T 1)	1 580 (T 5)	2 149 (T 8)	2 841 (T 10)
France	1 383 (Mitarbeiter am Empfang)		1 791 (Restaurant- Geschäftsführer)	2 096 (Küchenchef)
Luxembourg	1 526	1 897	2 223	2 940

Luxembourg: mittlerer Bruttolohn/mittleres Bruttogehalt (Bulletin du STATEC 5-2004)

Frankreich: LeMoney Mag.fr: Die Berufe im Hotel- und Gaststättengewerbe

Deutschland: Vergütungen im Hotel- und Gaststättengewerbe in Hessen. Statistisches Bundesamt, Oktober 2004. T1: einfache Aufgaben, T5: Berufsausbildung oder Berufserfahrung, T8: vielseitige Kenntnisse, selbstständiges Arbeiten, T10: Leitungsfunktionen

Niedriges Lohn- und Gehaltsniveau in den vier Ländern der Großregion

Insgesamt sind die Löhne und Gehälter im Hotel- und Gaststättengewerbe auf einem niedrigen Niveau und steigen im Laufe des Berufslebens nur geringfügig. Ein großer Teil der Arbeitnehmer verdient kaum mehr als den Mindestlohn.

In Frankreich sind die Durchschnittslöhne/-gehälter in Abhängigkeit vom Alter und von der sozio-professionellen Gruppe besonders niedrig, auch wenn Unterschiede bestehen: In den großen Hotelketten mit mehr als 100 Beschäftigten werden höhere Löhne/Gehälter gezahlt als in kleinen Hotels. Neue Ausbildungsgänge für Hotel- und Tourismusmanagement, die 4 Studienjahre (bac + 4) umfassen, bieten die Voraussetzung für den Einstieg in Führungspositionen. Während ein staatlich geprüfter Techniker (BTS / brevet de technicien supérieur) nach 3-jähriger Berufstätigkeit ein Durchschnittsgehalt von 1.202 Euro netto pro Monat bezieht, liegt das Durchschnittsgehalt eines Graduierten mit 4-jährigem Studium, wie z.B. Master in Management, bei 1.500 € netto pro Monat (Quelle: Erhebung 98, Centre d'études et de recherches sur les qualifications 2001).

In Belgien sind die in Hotels und Gaststätten beschäftigten Arbeitnehmer mit einem durchschnittlichen Monatslohn/-gehalt von 1.732 Euro am schlechtesten bezahlt.

In Luxemburg gehört das Hotel- und Gaststättengewerbe zu den Sektoren, in denen die mittleren Bruttolöhne/-gehälter am niedrigsten liegen (2 031 Euro bei den Männern und 1 742

Euro bei den Frauen). Auch bei der Klassifizierung nach sozio-professionellen Gruppen werden in diesem Sektor die niedrigsten mittleren Bruttolöhne/-gehälter gezahlt.

Der Sektor HOGA in Luxemburg, zu dem etwa 2.600 Betriebe gehören und in dem 12.000 Personen beschäftigt sind, umfasst in erster Linie die Schankwirtschaften, zu denen auch die Diskotheken gezählt werden. 75% der 12.000 Erwerbstätigen in diesem Sektor sind Ausländer und 80% wohnen in Luxemburg. Die große Mehrzahl dieser Arbeitnehmer bezieht den Mindestlohn (1.438,01 Euro brutto) oder den qualifizierten Mindestlohn (1.725,61 Euro).

14,4 % aller Beschäftigungsverhältnisse, für die der Mindestlohn gezahlt wird, entfallen auf das Hotel- und Gaststättengewerbe. In diesem Sektor beziehen 69,3% der Beschäftigten den Mindestlohn. Die Ursache hierfür ist vielleicht der hohe Anteil der weiblichen Beschäftigten, denn die Sektoren, in denen der größte Anteil an Arbeitnehmern mit Mindestlohn beschäftigt ist, sind gleichzeitig auch die Sektoren, in denen überwiegend Tätigkeiten zu finden sind, für die häufig weibliche Arbeitskräfte beschäftigt werden.

Der Mindestlohn in der Großregion: Luxemburg liegt auf dem ersten Platz

Ein von Eurostat (im Januar 2004) durchgeführter Vergleich der Mindestlöhne in Luxemburg, Belgien und Frankreich belegt eine Differenz zu Gunsten von Luxemburg:

Luxemburg	: 1 403 €
Belgien	: 1 186 €
Frankreich	: 1 173 €

Um einen Vergleich der Löhne zu erhalten, der der Realität näher kommt, hat Eurostat den Begriff der Kaufkraftparität (KKP) eingeführt. Die KKP rechnet den Mindestlohn, der in der nationalen Währung angegeben ist, in eine künstliche gemeinsame Währungseinheit um, die als Kaufkraftstandard (KKS) bezeichnet wird. Mit dieser Variablen verringern sich die Differenzen:

Luxemburg	: 1 237 €
Belgien	: 1 187 €
Frankreich	: 1 170 €

Dank einer sehr viel günstigeren Politik bei den Sozialabgaben verfügt der Beschäftigte in Luxemburg aber über ein deutlich höheres Nettoeinkommen, vor allem im Vergleich zu Frankreich.

In Luxemburg liegt der Mindestlohn für Personen über 18 Jahren bei 1.466,77 € brutto (d.h. 8,4784 € bei 40 Stunden/Woche). Bringt man von diesem Betrag 167 € für Sozialabgaben und 10 € für Steuern in Abzug, kommt man auf einen Nettolohn von 1289 €.

Ein qualifizierter Arbeitnehmer über 18 Jahren erhält einen Bruttolohn von 1.760,12 €, d.h. einen Stundenlohn von 10,1741 bei 40 Arbeitsstunden. Ein Lediger ohne Kinder verfügt über 1520 Euro netto.

Für einen Grenzgänger ist der Mindestlohn in Luxemburg interessant

Es muss jedoch darauf hingewiesen werden, dass die wöchentliche Arbeitszeit in Luxemburg in vielen Fällen 48 Stunden beträgt. Es wurde eine Reform auf den Weg gebracht, um die Verträge auf 40 Stunden anzupassen. Es existiert kein Branchentarifvertrag.

Bauwesen

Durchschnittliche monatliche Bruttolöhne und -gehälter

	in €	Anfangsgehalt (20-24 Jahre)	Endgehalt (55-59 Jahre)
Deutschland		1 751	2 870
France		1 152	2 158
Luxembourg		1 846	2 972

Luxemburg: mittlerer Bruttolohn/mittleres Bruttogehalt (Bulletin du STATEC 5-2004) im Bausektor.

Frankreich: Tarifvertrag für Angestellte, Techniker und Vorarbeiter im Baugewerbe am 01. Oktober 2004. Koeffizient 300 und Koeffizient 860.

Deutschland: WSI-Tarifarchiv, 31.12.2003

Durchschnittslöhne und -gehälter nach sozio-professionellen Gruppen

	in €	Ungelernte Arbeiter und Angestellte	Gelernte Arbeiter und Angestellte	Techniker und gleichrangige nicht technische Berufe	Führungs- kräfte
Deutschland		1 316 (T 1)	2 187 (T 2)	3 331 (T 4)	3 774 (T 5)
France		1 152 (Koef. 300)	1 330 (Koef. 530)	1 644 (Koef. 655)	2 158 (Koef. 860)
Luxembourg		1 874	2 373	3 278	4 220

Quellen: Luxemburg: mittlerer Bruttolohn/mittleres Bruttogehalt (Bulletin du STATEC 5-2004) im Bausektor.

Frankreich: Tarifvertrag für Angestellte, Techniker und Vorarbeiter im Baugewerbe am 01. Oktober 2004.

Deutschland: Tarifvertrag für die Beschäftigten im Baugewerbe. T1: einfache Aufgaben, keine Ausbildung, T2: Berufsausbildung, T4: selbstständiges Arbeiten, T5: schwierige Aufgaben

In Luxemburg zählt auch der Bausektor zu den Sektoren mit den niedrigsten mittleren Bruttolöhnen/-gehältern (im Durchschnitt 2.515 Euro bei den Männern und 2.366 bei den Frauen). Im Baugewerbe beziehen 20,1% der Beschäftigten den Mindestlohn. Die Vergütungen liegen aber über denen im Hotel- und Gaststättengewerbe. Ein Bauarbeiter verdient im Durchschnitt 2.144 Euro monatlich, ein Zimmermann 1.815 Euro und ein Anstreicher 1.729 Euro. Auch in diesem Sektor liegen die Löhne und Gehälter in Luxemburg deutlich über denen in Frankreich und Deutschland.

Gesundheitssektor – Krankenpflegeberuf

Durchschnittliches Bruttogehalt

in €	Normale Gruppe Anfangsgehalt	Normale Gruppe Endgehalt	Höhere Gruppe Anfangsgehalt	Höhere Gruppe Endgehalt
Deutschland	1 887	2 368	3 019	4 014
France	1 770	2 370	1 965	2 661
Luxembourg	2 586	4 906	2 758	5 251

Quellen: Luxemburg: Gesundheitsministerium, Januar 2004

Frankreich: Gesundheitsministerium, Januar 2002

Deutschland: WSI Tarifarchiv, 31.12.2003.

In diesem Sektor ist ein großer Unterschied zwischen den Gehältern in Frankreich und den Gehältern in Deutschland und Luxemburg festzustellen. Diese Unterschiede erklären den Grenzgängerstrom nach Luxemburg. Einige lothringische Grenzgänger arbeiten im Saarland (Krankenschwestern, Hebammen). 4-mal mehr Frauen als Männer fahren nach Luxemburg, um dort den Beruf des Krankenpflegers/der Krankenschwester auszuüben.

Die Löhne und Gehälter in Luxemburg: niedrigere Pflichtabzüge

Allgemein wird von den luxemburgischen Löhnen und Gehältern ein geringerer Prozentsatz an Pflichtabzügen einbehalten – diese beinhalten die Lohnsteuern + die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbeiträge zur Sozialversicherung. Auf diese Weise bleiben selbst die niedrigsten Löhne noch einträglich.

Belgien	57 %
Deutschland	52 %
Frankreich	48 %
Luxemburg	34 %

Eine günstige Politik der Geburtenförderung in Luxemburg

Luxemburg hat ein System des sozialen Schutzes eingeführt, das für die Arbeitnehmer mit Familie extreme Vorteile bietet; so ist das Kindergeld zum Beispiel nicht mit Frankreich vergleichbar.

Eine Familie mit einem Kind erhält 181 €, 429 € für 2 Kinder, 783 € für 3 Kinder.

Durch diese Politik erhalten Familien mit geringem Einkommen starke Unterstützung. Bei einem Haushalt mit zwei Kindern und nur einem Einkommen, das dem Durchschnittslohn eines Arbeiters entspricht, besteht im Vergleich zu einem Ledigen ein erheblicher Unterschied zwischen dem Bruttoeinkommen und dem verfügbaren Nettoeinkommen. In einigen Fällen ist der Unterschied sogar negativ, d.h. aufgrund staatlicher Zusatzleistungen liegen die verfügbaren Nettoeinkommen über dem Bruttoeinkommen eines Arbeitnehmers.

Auf der Basis eines durchschnittlichen Bruttolohns/-gehaltes von 1 550 Euro brutto bleibt einem Ehepaar mit zwei Kindern zum Beispiel: 1 655 in Luxemburg nach Abzug von Sozialabgaben und Steuern und Zahlung des Kindergeldes, 1 263 in Frankreich.

2.4 Definition auf dem Prüfstand: Wer ist Grenzgänger?

2.4.1 Entwicklung und Vorläufer des Grenzgängerwesens in Europa

Das Grenzgängerwesen gemäß dem heutigen europäischen Verständnis ist eine junge Erscheinung. Zwar zeigt die historische Rückschau, dass bereits im Mittelalter die Bedingungen für Arbeitnehmermobilität günstig waren,²¹⁵ diese jedoch durch die Herausbildung der Nationalstaaten und damit verbunden durch die Kontrolle der Grenzüberschreitungen ab dem 19. Jahrhundert wieder eingeschränkt wurden. Diesen historischen Kreis schließt die europäische Integration, die wiederum grenzüberschreitende Mobilität von Personen und Waren fördert, insbesondere Arbeitnehmermobilität.²¹⁶

Der Begriff des „Grenzgängers“ bildete sich erst im 20. Jahrhundert heraus, das Phänomen und seine Vorläufer sind jedoch weitaus älter.²¹⁷ Zunächst wurde versucht, einen Begriff für das neue Phänomen zu finden und man behalf sich mit „Gehen über eine Grenze“ oder auch mit „Grenzgang“, überwiegend orientierte man sich dabei aber an den jeweiligen Zielregionen: So wurde z.B. von Holland- und Sachsengängern oder Saarland- und Lothringengängern gesprochen. Diese Bezeichnung mobiler Arbeitskräfte betraf jene, die von weit her kamen, um in der Fremde zu arbeiten und sodann mit dem Ertrag ihrer Arbeit zu ihren Familien zurückkehrten. Es handelte sich um den Vorläufer des Grenzgängers: saisonale Wanderarbeiter. Sie wanderten vorzugsweise in benachbarte Regionen und stammten aus Regionen mit geringem Arbeitsplatzangebot. Das Einkommen wurde für die Zeit der Erwerbslosigkeit aufgespart und war in der Heimatregion ein bedeutender Wirtschaftsfaktor. Über längere Zeiträume hinweg bildeten sich oft Traditionen hinsichtlich der Herkunfts- und Zielorte sowie der ausgeführten Tätigkeiten heraus. Technische Neuerungen wie die Eisenbahn begünstigten diese Entwicklung und ließen die saisonalbedingten Pendlerbewegungen zu einer relevanten Größenordnung anwachsen, was wiederum strukturelle Abhängigkeiten zwischen Heimat- und Zielregion hervorrief.

Der historische Rückblick auf Formen der grenzüberschreitenden Arbeitnehmermobilität zeigt, dass das Grenzgängerwesen nach unserem heutigen Verständnis erst seit kurzer Zeit besteht. Entwicklungen im Bereich der Verkehrsinfrastrukturen und damit die Möglichkeit des täglichen Pendelns waren und sind hieran maßgeblich beteiligt. Ferner wird deutlich, dass die Wurzeln des heutigen europäischen Grenzgängertums weit zurückreichen und grenzüberschreitende Arbeitnehmermobilität durchaus keine neue Erscheinung darstellt.

²¹⁵ Bereits im Spätmittelalter lassen sich beachtliche Zeichen räumlicher Mobilität erkennen. Diese äußerte sich im Pilgerwesen, bei den Scholaren und Handwerksgesellen – also bei Gruppen, die wieder an ihren angestammten Ort zurückkehrten.

²¹⁶ Vgl. Tomke Lask: Grenzgänger: Symbol europäischer Identität in Geschichte und Zukunft am Beispiel der Großregion SaarLorLux. Vortrag im Werkstattgespräch der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle, a.a.O.

²¹⁷ Vgl. hierzu und im Folgenden: Schneider, Reinhard: "Die Grenzgängerthematik in historischer Perspektive". In: Schneider, Reinhard (Hg.): "Grenzgänger". (Veröffentlichung der Kommission für saarländische Landesgeschichte und Volksforschung, Bd. 33), Saarbrücken, Kommissionsverlag, 1998, S. 9-20.

Deutschland-Holland

Die hoch entwickelte Wirtschaft in Holland war für Tätigkeiten, für die einheimische Arbeitskräfte nicht zu gewinnen waren, auf externe Arbeitskräfte angewiesen. Dies betraf etwa den Deichbau, die Erntehilfe, die Produktion von Ziegeln und Stuckaturen usw., für die sog. Hollandgänger aus den Städten Oldenburg, Lippe, Münster, Hannover und Tecklenburg kamen. Ihr Hollandgang prägte den norddeutschen Arbeitsmarkt bereits seit dem 17. Jahrhundert und entlastete ihn zunehmend. Um 1811 arbeiteten z.B. 12.000 Wanderarbeiter als Grasmäher, was nur kurzzeitig während der Heuernte möglich war. Für deutsche Grenzgänger war die Arbeit attraktiv: Arbeitstage mit 16 Stunden brachten den doppelten Arbeitslohn, das holländische Kanalsystem ermöglichte die rasche Anreise und das Mitbringen der Arbeitsgeräte. In diesen Zusammenhängen entwickelten sich erste Vermittlungsstrukturen wie die der Makler für Arbeitskräfte und staatliche Agenturen.

Deutschland-Polen

Am Anfang der Sachsengängerei standen im 19. Jahrhunderts weibliche Arbeitskräfte aus dem Eichsfeld, die in der Erntezeit in die Rübendistrikte zogen. Die Zuckerproduktion wuchs bald enorm an und männliche Arbeitskräfte strömten nach Sachsen bzw. in seine Provinzen nach. Im ostelbischen Raum wurden 1890 ca. 75.000 Wanderarbeiter aus Brandenburg, Pommern, Westpreußen, Posen und Schlesien gezählt. Der Arbeitskräftebedarf wuchs und aus Ostpreußen wurden 1893 über 100.000 sog. Abwanderer rekrutiert. Ein Zeitzeuge notierte 1893 die Ursachen der Sachsengängerei bzw. Wanderarbeit: Relative Übervölkerung der Herkunftsregionen, aber auch „der Wandertrieb, die Veränderungssucht, die Lust an einem ungebundenen und geselligeren Leben, Abneigung gegenüber den Zurückgebliebenen und Zuneigung zu den Hinausgezogenen, Differenzen mit den heimischen Gutsverwaltungen, Abneigung gegen gewisse in der Heimat verlangte Beschäftigungen [...], Freude an baren Ersparnissen ...“²¹⁸

Schweiz-Italien

In der Zentral- und Nordschweiz war gegen Ende des 19. Jahrhunderts ein hoher Anteil an italienischen Arbeitskräften zu verzeichnen. Sie arbeiteten fast ausschließlich im Sommer im Eisenbahn- bzw. Tunnelbau, im Baugewerbe und in Steinbrüchen. Mit Beginn des 20. Jahrhunderts kamen sie auf dem Schienenweg zu Hunderttausenden aus Norditalien. In manchen Branchen waren zeitweise bis zu 90 Prozent der Arbeitsplätze mit italienischen Wanderarbeitern besetzt. Beide Staaten profitierten hiervon: Die Schweiz konnte Großprojekte kostengünstig umsetzen, in Italien konnte die angespannte Arbeitsmarktlage entschärft werden.

Saarland-Lothringen

In diesem Raum war zunächst ein ausgeprägtes saisonales Mobilitätsmuster auszumachen: Ländliche Arbeiter kamen aus der Umgebung im Herbst und Winter, wenn die Arbeit in der eigenen Landwirtschaft erledigt war, für die Beschäftigung in der Montanindustrie. Mit dem Aufkommen eines Schienennetzes erweiterten sich die Anwerbegebiete, die Mehrheit der Arbeiter stammte aber aus einer 80 km-Zone und arbeitete nicht länger als ein halbes Jahr. Unbedeutend war damals noch der Arbeitskräftestrom in die benachbarten Industriereviere in Lothringen und Luxemburg, wo viele Italiener beschäftigt waren. Zu Beginn des 20. Jahrhundert fand hier noch kein tägliches Pendeln über die Grenze statt. Das änderte sich aber nach dem Ersten Weltkrieg und eine wachsende Zahl von „Saargängern“ siedelte sich an der Saar an. Wurden die Gruben mit französischen Gesellschaftern bewirtschaftet, wurde von „Lothringengängern“ gesprochen. Nach dem Zweiten Weltkrieg veränderte sich diese Situation begünstigt durch den öffentlichen Nah- und Individualverkehr.

²¹⁸ Kaerger, Karl: Artikel „Sachsengängerei“. In: Handwörterbuch der Staatswissenschaften. Bd. 5, 1893, S. 473.

2.4.2 Status und Definition

Gemäß den europäischen Verträgen genießen die Arbeitnehmer und ihre Angehörigen in der Europäischen Union die volle Freizügigkeit. Das bedeutet, sie dürfen in jedem Mitgliedsstaat eine Beschäftigung aufnehmen und sind hinsichtlich der Löhne und sonstigen Arbeitsbedingungen den inländischen Arbeitnehmern gleichgestellt. Neben dem Grundrecht auf Freizügigkeit gilt für die in der EU wohnhaften und arbeitenden Grenzgänger der Grundsatz der Nichtdiskriminierung und Gleichbehandlung für sämtliche Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, insbesondere im Hinblick auf Entlohnung, Kündigung und berufliche Wiedereingliederung.

In arbeitsrechtlicher Hinsicht unterliegt der Grenzgänger den Rechtsvorschriften des Arbeitslandes. Dabei genießt er die gleichen sozialen und steuerlichen Vergünstigungen wie die inländischen Arbeitnehmer. Ein Grenzgänger, der in einem Mitgliedsstaat beschäftigt ist und mit seiner Familie in einem anderen Staat lebt, darf somit nicht höher besteuert werden als eine Person, die im Beschäftigungsland lebt und arbeitet.²¹⁹ Hinsichtlich der Sozialleistungen unterliegen Arbeitnehmer, die im Gebiet eines Mitgliedsstaats der Europäischen Gemeinschaft beschäftigt sind, dem Sozialrecht des arbeitgebenden Landes. Ausnahmen gibt es beim Leistungsbezug: Bei Arbeitslosigkeit haben Grenzgänger Anspruch auf Leistungen des Wohnlandes und nicht des Beschäftigungslandes; sie können aber entscheiden, in welchen Staat sie eine Krankenversicherung abschließen möchten. Familienangehörige eines Grenzgängers fallen unter das Krankenversicherungssystem des Wohnstaates und ein Grenzgänger im Ruhestand kann sich auch nur im Wohnland gegen Krankheit versichern.²²⁰

Die verschiedenen Systeme der sozialen Sicherungen sind durch die Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 vom 14. Juni 1971 über die soziale Sicherheit für Wanderarbeitnehmer geregelt. Diese Verordnung wird voraussichtlich im Jahr 2006 durch die Verordnung 883/2004 ersetzt: Danach gehören Grenzgänger nur noch einem System der sozialen Sicherung an, nämlich dem des Beschäftigungslandes. Übt ein Beschäftigter in mehreren Mitgliedsländern eine Beschäftigung aus, so wird er Mitglied der Sozialversicherung des Landes, in dem er dem wichtigeren Teil seiner Beschäftigung nachgeht. Auch in anderen Bereichen wird die Verordnung 883/2004 zu Veränderungen führen. Derzeit gelten jedoch noch die Regelungen von 1971.²²¹

Vom Wanderarbeiter unterscheidet sich der Grenzgänger insofern, als dass er in einem Staat wohnt und in einem anderen arbeitet. Der Wanderarbeiter verlässt sein Herkunftsland, um in einem fremden Land zu leben und zu arbeiten. Für den Grenzgänger hingegen gilt die doppelte nationale Zugehörigkeit, die sich von seinem Wohnort und seinem Arbeitsort herleitet.

Eine einheitliche Definition des Grenzgängers existiert nicht, bezieht sich der Begriff doch auf unterschiedliche Realitäten: Ihm wird zum einen eine gemeinschaftliche Bedeutung zugrunde gelegt, die im Zusammenhang mit der sozialen Sicherung zum Ausdruck kommt, und zum anderen existieren verschiedene Eingrenzungen in bilateralen Doppelbesteuerungsabkom-

²¹⁹ Vgl. Kommission der Europäischen Gemeinschaften (Hg.): Mitteilung der Kommission. Freizügigkeit der Arbeitnehmer – Volle Nutzung der Vorteile und Möglichkeiten. Brüssel, 11.12.2002, KOM (2002) 694.

²²⁰ Ebd.

²²¹ Vgl. Journal officiel de l'Union européenne, L 166, 30. April 2004.

men,²²² die zur Ermittlung der für die Grenzgänger geltenden steuerrechtlichen Bestimmungen heranzuziehen sind.

Nach Gemeinschaftsrecht sind alle Arbeitnehmer und Selbstständige Grenzgänger, die ihre Berufstätigkeit in einem Mitgliedsstaat ausüben und in einem anderen Mitgliedsstaat wohnen, in den sie in der Regel täglich – mindestens aber einmal wöchentlich – zurückkehren.²²³

Diese Definition, die neben der wesentlichen Komponente der Fahrt vom Wohnsitz zur Arbeitsstätte über eine Staatsgrenze hinweg die zeitliche Bedingung der täglichen oder wöchentlichen Rückkehr an den Wohnsitz beinhaltet, gilt nur für den sozialen Schutz der betreffenden Arbeitnehmer. Der steuerrechtliche Grenzgängerbegriff ist restriktiver ausgerichtet: Er umfasst außerdem ein räumliches Kriterium, wonach der Umstand, dass eine Person in einer Grenzzone im strengsten Sinn des Wortes wohnt und arbeitet,²²⁴ als konstitutives Merkmal gilt. So wird z. B. gemäß deutsch-französischem Steuerabkommen nur der Arbeitnehmer als französischer Grenzgänger anerkannt, der bis zu 30 km Luftlinie von der französischen Grenze entfernt wohnt und innerhalb der entsprechenden Zone in Deutschland arbeitet. In Frankreich sind dies die Departements Moselle, Bas-Rhin und Haut-Rhin, in Deutschland das gesamte Saarland sowie Grenzregionen in Rheinland-Pfalz und Baden-Württemberg. Für die deutschen Grenzgänger gilt, dass sich die Grenzregion über ein Gebiet von 20 km Luftlinie beiderseits der Grenze erstreckt.²²⁵

Die sozial- und steuerrechtliche Definition gibt einen ersten Eindruck über zentrale Merkmale des Grenzgängers. In diesem Zusammenhang sei jedoch auf die Wohnortmigration in der Großregion und der damit verbundenen Form des atypischen Grenzgängerwesens sowie auf die Tendenz der Erweiterung der Anwerbegebiete hingewiesen, die zu Pendelrhythmen führt, die wöchentliche Intervalle überschreiten. Diese Ausformungen grenzüberschreitender Arbeitnehmermobilität zeigen exemplarisch, dass die Definition des Grenzgängers sehr begrenzt bleibt und die Vielgestaltigkeit des Grenzgängerphänomens nicht zu erfassen vermag. Nicht zuletzt bieten die genannten Definitionen keinerlei Anknüpfungspunkte für soziale Dimensionen des Grenzgängerdaseins, die bei doppelter nationaler Zugehörigkeit (Wohn- und Arbeitsregion) besondere Herausforderungen beinhalten.

2.4.3 *Formen und mögliche Ordnungsmerkmale des Grenzgängers*

Ca. 160.000 grenzüberschreitende Arbeitnehmer kennzeichnen heute den Arbeitsmarkt in der Großregion und bewirken vielschichtige Austauschprozesse zwischen den Teilregionen. Die durch kleinräumige Arbeitsmigration bedingten Verflechtungszusammenhänge bleiben aber längst nicht mehr dem Muster des „Diesseits-der-Grenze-Wohnens“ und „Jenseits-der-Grenze-Arbeitens“ verhaftet. Dieses ursprünglich durch Arbeitskräftemangel, Lohngefälle und schwache Konjunktur motivierte „Zwei-Welten-Modell“ gerät an seine Grenzen. Die grenzgängerische Lebenswirklichkeit gestaltet sich aktuell wesentlich heterogener als dies vorliegende Statistiken wiedergeben können, was eine vertiefende Betrachtung des Grenz-

²²² Doppelbesteuerungsabkommen regeln die steuerliche Behandlung von Grenzgängern.

²²³ Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 über die soziale Sicherheit für Wanderarbeitnehmer.

²²⁴ Die Grenzzonen sind in den einzelnen Steuerabkommen unterschiedlich definiert.

²²⁵ Arbeitskammer des Saarlandes (Hg.): Ratgeber für Grenzgänger Deutschland-Frankreich. 9. Aufl., 2003, S. 13.

gängerwesens, die sich auf qualitative Aspekte grenzüberschreitender Arbeitnehmermobilität konzentriert, notwendig macht. Erste Ansätze hierfür werden in diesem Themenheft vorgestellt.

Im Folgenden werden Ordnungsmerkmale entwickelt, die die Vielgestaltigkeit und Komplexität des Grenzgängerwesens erfassen und damit der wirklichkeitsnahen und differenzierten Annäherung an das Grenzgängerphänomen in der Großregion dienen. Sie leisten einen zentralen Beitrag für die grenzüberschreitende Arbeitsmarkt- und Regionalentwicklung und können je nach Erkenntnisinteresse weiter entwickelt werden. Diese Kategorien bilden die Grundlage zum Formulieren von zukunftsorientierten Handlungsempfehlungen²²⁶ und helfen, bestimmte Themenschwerpunkte des grenzüberschreitenden Arbeitsmarkts systematisch zu bearbeiten bzw. empirisch zu prüfen.

Atypische Grenzgänger

Die Form des atypischen Grenzgängerwesens gewinnt in der Großregion zusehends an Bedeutung. Grenzüberschreitende Arbeitnehmer, die im Ausland wohnen und jeden Morgen in ihr Heimatland zum Arbeiten einpendeln, haben insbesondere an der saarländisch-lothringischen Grenze eine bemerkenswerte Größenordnung erreicht. Aber auch die Zahl der Luxemburger wächst, die ihren Wohnsitz ins angrenzende Ausland verlagern unter Beibehaltung des angestammten Arbeitsplatzes. Zum einen hat dieses Phänomen direkte Auswirkungen auf das Zusammenleben der Bewohner in der Großregion und die Integration der Teilräume.²²⁷ Zum anderen stellen atypische Grenzgänger einen Anteil an den Einpendlerströme in die jeweilige Heimatregion und verwischen damit das statistische Porträt der Grenzgängerbewegungen. Das vorliegende Themenheft dokumentiert – sofern möglich – die atypischen Grenzgängerströme in der Großregion. Hieran anknüpfend wird im Rahmen zukünftiger Anstrengungen der grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt- und Regionalentwicklung empfohlen, das atypische Grenzgängerwesen in Verbindung mit interregionaler Wohnortmobilität in den Teilregionen weiterführend zu untersuchen.

Atypische Zeitarbeit-Grenzgänger

Eine weitere atypische Form des Grenzgängerwesens ist auf dem Gebiet der Zeitarbeitnehmer auszumachen. Es wurde beobachtet, dass besonders in Luxemburg Personen der Nachbarregionen von einer luxemburgischen Zeitarbeitsfirma beschäftigt werden und von dieser in eine andere Nachbarregion – wie zum Beispiel in die Herkunftsregion – entsandt werden. Somit handelt es sich um atypische Zeitarbeit-Grenzgänger, die zwar formal in einer Nachbarregion einer Beschäftigung nachgehen, aber real in ihrer Heimatregion bzw. einer anderen Teilregion ihre Arbeit verrichten. Dieses Vorgehen der Zeitarbeitsfirmen ermöglicht das Instrument der Entsendung. Während in Luxemburg eine allgemeine Steigerung der Zeitarbeitsbeschäftigung zu verzeichnen ist, gilt dies auch für die Entsendung von in Luxemburg gemeldeten Zeitarbeitnehmern ins benachbarte Ausland.²²⁸

²²⁶ Das Formulieren von Handlungsempfehlungen ist zentraler Bestandteil von Projekt „Perspektiven des Arbeitsmarkts in der Großregion bis 2020“ der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle, in dem die vorliegenden Ergebnisse aufgegriffen werden.

²²⁷ Vgl. weiterführend Kapitel B2.1.1

²²⁸ Vgl. weiterführend: Eures Transfrontalier: L'intérim au Luxembourg. Un marché du travail au coeur de la Grande Région. Mars 2005, S. 42f.

Zur adäquaten Erfassung dieses komplexen Phänomens auf dem Gebiet der Zeitarbeit wird die Einführung eines Monitoring-Systems empfohlen, das auch die Bestimmung virtueller Grenzgänger²²⁹ zu leisten vermag.

Anwerbegebiete und Pendelfrequenz

Angesichts der tendenziellen Erweiterung der Anwerbegebiete ist von der Zunahme so genannter Mittel- und Langstreckenpendler auszugehen. Sie kehren zum Teil wöchentlich in ihr Heimatland zurück, leben in der Zielregion in Mietwohnungen oder Wohngemeinschaften.²³⁰ Andere pendeln zwischen Wohn- und Arbeitsort in größeren Wochenrhythmen und verlieren somit den rechtlichen Grenzgängerstatus. Sie sind aber eine wichtige Ressource für den Arbeitsmarkt in der Großregion und weisen die Grundzüge grenzgängerischen Handelns²³¹ auf. Daher ist eine differenzierte Erfassung von Einpendlern in die Großregion wünschenswert, um die Vielgestaltigkeit von Pendelrhythmen und zurückgelegten Strecken bestimmen zu können. Mögliche Ordnungsmerkmale dabei können sein:

Anfahrtswege in Längen- und Zeiteinheiten	Kurzstreckenpendler	Mittelstreckenpendler	Langstreckenpendler
Pendelfrequenz	Tagespendler	Wochenpendler	Monatspendler
Wohnsituation	Wohnung (Miete/Eigentum) in Quellregion	Wohnung (Miete/Eigentum) in Zielregion	Wohngemeinschaft, Unterkunft in Zielregion

Verkehrsinfrastrukturen

Informationen nach den genannten Merkmalen hinsichtlich der Anwerbegebiete und Pendelfrequenz stehen in engem Zusammenhang mit der Nachfrage nach dem Verkehrsinfrastrukturangebot durch Grenzgänger. Für eine bessere Informationslage können folgenden Ordnungsmerkmale von Grenzgängern leitend sein:

Nutzung von Transportsystemen	multimodale Transportsysteme	unimodale Transportsysteme	...
Form der Verkehrsmittelnutzung	Individuelle Nutzung	Kollektive Nutzung	...
Zeitperioden	Frühpendler	Spätpendler	...
Nutzung von Transportmitteln	Autobahnen und Schnellstraßen	Bundesstraßen und Landstraße	Formen des ÖPNV

²²⁹ Als virtuelle Grenzgänger werden Arbeitnehmer bezeichnet, die von einer Zeitarbeitsfirma einer Nachbarregion in ihre Herkunftsregion entsandt werden.

²³⁰ In einer Untersuchung bei Grenzgängern nach Luxemburg bejahen 3 % eine Unterkunft bzw. das Verbringen von einer oder mehreren Nächten wöchentlich in Luxemburg. Es handelt sich dabei um Personen, die mehr als 70 km zwischen Wohnung und Arbeitsplatz zurücklegen und hierfür mehr als 68 Minuten benötigen. (vgl. Gerber, Philippe/Ramm, Michael: Vers une catégorisation des déplacements domicile – travail des frontaliers luxembourgeois en 2003. In: Ceps/Instead : Population et Emploi. Nr. 3/2004.)

²³¹ Vgl. weiterführend Kapitel B2.3

Arbeitsvermittlung und Beratungsangebote

Mit der Förderung grenzüberschreitender Arbeitnehmermobilität eng verknüpft sind Fragen der grenzüberschreitenden Arbeitsvermittlung sowie der Beratung und Information. Auf diesen Feldern hat sich in den vergangenen Jahrzehnten ein enormer Wandel vollzogen: In den 1970er Jahre existierte noch die Praxis der direkten Anwerbung von Grenzgängern; damals warb bspw. das mobile Werksbüro der Firma Michelin in Homburg für ihre Arbeitsplätze in den Regionen Lothringen und Elsass.²³² Heute sind Arbeitsplätze nur noch in begrenztem Umfang vorhanden und die jeweilige regionale bzw. die europäische Arbeitsverwaltung mit dem EURES-Netzwerk sind seit den 1990er Jahren besonders aktiv bei der grenzüberschreitenden Stellenvermittlung.

Studien bei Grenzgängern zeigen, auf welchem Weg die Befragten heute eine Beschäftigung jenseits der Grenze gefunden haben. Erstaunlicherweise sind es in erster Linie Bekannte und Verwandte, die den Kontakt zum neuen Arbeitgeber hergestellt bzw. eigene Initiativen wie Bewerbungen oder das Schalten eines Stellengesuchs, die zur Arbeitsaufnahme in der Nachbarregion geführt haben.²³³ Für Maßnahmen zur Integration der Teilarbeitsmärkte ist daher die systematische Sammlung von Informationen über verbreitete Formen der Stellenvermittlung und über Beratungsverhalten unumgänglich. Dabei können folgende Ordnungskategorien Hilfestellungen bieten:

Arbeitsvermittlung

Kontakt über Mittler	Öffentliche Arbeitsverwaltung	Private Vermittlungsagenturen	Durch Freunde/Bekannte Familienmitglieder
Direktkontakt	Anwerbung durch Unternehmen	Eigeninitiative des Grenzgängers	...

Beratung und Information

Zeitpunkt der Beratung	Vor Antritt der grenzüberschreitenden Erwerbstätigkeit	Während der grenzüberschreitenden Erwerbstätigkeit	Nach Antritt der grenzüberschreitenden Erwerbstätigkeit
Beratungsformen	Schriftliche Anfrage	Gespräch mit Beratern	Internetangebot
Nachfragetypen	Einmalige Beratung	Regelmäßige Beratung	Kein Beratungsbedarf
Beratungsinhalte	Recht und Administration	Sprache und Kultur	Qualifikation

Arbeitsbedingungen

Eine differenzierte Annäherung an das Grenzgängerphänomen in der Großregion erfordert des Weiteren die Betrachtung verschiedener Aspekte, die unmittelbar mit dem betrieblichen Alltag verbunden sind. So geben beispielsweise Informationen über den qualifikationsadäquaten Einsatz, über die Sicherheitsnormen am Arbeitsplatz oder über den Erwerbsverlauf Aufschluss über die Arbeitsbedingungen und das Erwerbsverhalten von Grenzgängern. Folgende Ordnungsmerkmale helfen, dieses Feld theoretisch zu strukturieren:

²³² Wandres, Michael: Grenzbedingte Faktoren der saarländisch-lothringischen Kulturlandschaft - dargestellt am Beispiel der Grenzgänger dieses Raumes. Saarbrücken. a.a.O., S.154.

²³³ Ebd. Und: INSEE Lorraine: Travailleurs sans frontières. Nancy, INSEE, 1995, S. 85.

Beschäftigungsformen	Vollbeschäftigung	Teilzeitbeschäftigung	geringfügige Beschäftigung
Arbeitsorganisation	Schichtarbeit/ keine Schichtarbeit	Tages- vs. Nachtarbeit	Wochen- vs. Wochenenddienste
Adäquation der Tätigkeit	Tätigkeit entspricht der beruflichen Ausbildung	Tätigkeit entspricht nicht der beruflichen Ausbildung	...
Sicherheitsnormen am Arbeitsplatz	Niedrige Sicherheitsnormen	Mittlere Sicherheitsnormen	hohe Sicherheitsnormen
Erwerbsverläufe (erste und letzte Tätigkeit)	Quellregion/ Quellregion	Nachbarregion/ Nachbarregion	Quellregion/ Nachbarregion (und umgekehrt)

Qualifikation

Eine tiefer reichende Betrachtung der Qualifikation von Grenzgängern betrifft die Bildungsstufen sowie die Fremdsprachenkompetenz. Angesichts der Herausforderungen betrieblicher Integration²³⁴ wird an dieser Stelle auch die interregionale Handlungskompetenz für wichtig erachtet. Dieses Konglomerat aus verschiedenen Teilkompetenzen berührt Sprach- und Kulturwissen sowie Sozialkompetenzen wie Empathie oder Ambiguitätstoleranz.

Fremdsprachenkompetenz	gut	zufrieden stellend	nicht vorhanden
Beruflicher Abschluss	ohne Abschluss	Facharbeiterabschluss	Fach- bzw. Hochschule
Interregionale Handlungskompetenz	gut	zufrieden stellend	nicht vorhanden

²³⁴ Vgl. Kapitel B2.3.

2.5 Das Grenzgängerwesen: Ein identitätsstiftendes Merkmal strahlt nach innen und außen

Die Großregion setzt sich aus sprachlich und kulturell heterogenen Teilräumen zusammen, die unterschiedlichen Nationalstaaten angehören. Zwischen ihnen bestehen vielfältige Verflechtungen und Beziehungen, insbesondere auf dem Gebiet der Arbeitsmärkte. Interregionalität bezeichnet dabei die Beziehung zwischen den Teilräumen, die von einer wechselseitigen Durchdringung ausgeht. Beispielhaft hierfür sind die Hauptakteure des grenzüberschreitenden Arbeitsmarkts: Ca. 160.000 Grenzgänger stellen täglich die Bezüge zwischen den Teilregionen her und verorten ihre Lebenswelt in der Herkunfts- und Zielregion. Damit sind sie eine treibende Kraft für die Entwicklung eines grenzübergreifenden Gesellschaftslebens und einer grenzüberschreitenden Regionalidentität.

2.5.1 *Interregionale Lebens- und Arbeitswelt*

Die grenzüberschreitende Zusammenarbeit in der Großregion strebt die Schaffung eines grenzenübergreifenden Lebens- und Arbeitsraum an, der von der uneingeschränkten Freizügigkeit von Personen und Waren geprägt ist. Grenzgänger übernehmen dabei eine Vorreiterrolle: Sie schlagen die Brücken zwischen den Teilregionen, die auf die Entwicklung und das Selbstverständnis des grenzüberschreitenden Raums zurückwirken.

Aber auch die Bewohner der Großregion dehnen ihren Handlungsradius grenzüberschreitend aus. So profitieren sie und damit auch der regionale Einzelhandel von der Grenznähe: Für Franzosen ist besonders das Textil- und Schuhangebot in Saarbrücken und Saarlouis interessant, Luxemburger profitieren von den günstigen Lebensmittelpreisen in grenznahen Orten wie Perl. Saarländer fragen in Frankreich den Frischebereich wie Lebensmittel, Käse, Fisch sowie Feinkost nach, in Luxemburg sind für sie Alkohol, Tabak und Kraftstoffe aufgrund der niedrigen Besteuerung attraktiv.²³⁵ Besonders Grenzgänger sind dabei eine relevante Zielgruppe für den Einzelhandel, wie die folgenden Studienergebnisse zeigen.

Grenzgängerkonsum: Produkte und Kaufverhalten

Grenzgänger sind nicht nur für die lokale Wirtschaft als Arbeitskraft von Bedeutung, sie sind auch Konsumenten und bilden einen spezifischen Markt. Lothringische Grenzgänger ins Saarland geben bspw. mehrheitlich an, hier am häufigsten Lebensmittel und Kleidung einzukaufen.²³⁶ Eine Befragung von in Moselle-Est ansässigen Deutschen, von denen ein großer Teil ins heimatische Saarland zur Arbeit einpendelt, zeigt, dass sie Frankreich für den Einkauf von Lebensmitteln und für Restaurantbesuche sowie für die Wartung und Reparatur von Fahrzeugen vorziehen, hingegen bleiben Konsumbereiche wie Bekleidung, Möbel, Haushaltgeräte und medizinische Dienstleistungen dem Heimatland vorbehalten.²³⁷

²³⁵ Vgl. Regionales Einzelhandelskonzept Saarland, Teil B: Telefonische Verbraucherbefragung zum grenzüberschreitenden Einkaufsverhalten im Saarland, in Rheinland-Pfalz, Frankreich und Luxemburg. GMA-Untersuchung im Auftrag des Ministeriums für Umwelt und des Ministeriums für Wirtschaft des Saarlandes. 2004. Und: Université du Luxembourg/Forum Europa: Leben in der Großregion. Ergebnisse der qualitativen Befragung. Arbeitspapier, 2005 (nicht veröffentlicht).

²³⁶ Vgl. Wandres, Michael: Grenzbedingte Faktoren der saarländisch-lothringischen Kulturlandschaft - dargestellt am Beispiel der Grenzgänger dieses Raumes. a.a.O., S. 157 (n=186).

²³⁷ Vgl. Ministerium für Umwelt / Préfecture de la Région Lorraine: Grenzüberschreitende Raumordnungsstudie Saarbrücken – Moselle-Est. a.a.O., S. 29ff.

Grenzgänger nach Luxemburg gaben laut einer Studie²³⁸ im Jahr 2002 in Luxemburg insgesamt 786 Millionen € aus, das entspricht ca. 35 € täglich je Grenzgänger. Besonders verbrauchssteuerpflichtige Produkte fragen sie nach.²³⁹ Folgende drei zentrale Warengruppen konnten bei Grenzgängern nach Luxemburg ermittelt werden:

- ▶ **Kraftstoff:** Ca. 95 % der belgischen, französischen und deutschen Grenzgänger kaufen Kraftstoff in Luxemburg. Die Höhe der Ausgaben im Gruppenvergleich unterscheidet sich kaum, wobei die Deutschen etwas mehr Geld investieren, was zum Teil aus ihren durchschnittlich längeren Anfahrtswegen resultiert.
- ▶ **Tabak, Alkohol, Restaurantbesuche:** Der Einkauf von Tabak in Luxemburg ist bei französischen Grenzgängern am höchsten (51 %), gefolgt von Deutschen (44 %) und Belgiern (41 %). Die Höhe der Ausgaben unterscheidet sich im Gruppenvergleich kaum, wobei Franzosen geringfügig mehr Geld aufwenden. Die Ausgaben für Alkohol sind mit ca. 30 € monatlich pro Grenzgängergruppe relativ gleichmäßig verteilt, obwohl Belgier (56 %) und Franzosen (53 %) vor Deutschen (27 %) in der Häufigkeit des Alkoholkaufs rangieren. Auch die Ausgaben für berufsbedingte Restaurantbesuche sind mit durchschnittlich 110 € monatlich relativ homogen im Gruppenvergleich. Jedoch geben nur 58 % der Franzosen und Belgier an, im Restaurant Ausgaben zu tätigen gegenüber 67 % der deutschen Grenzgänger. Dieses Verhältnis kehrt sich für Restaurant- und Cafébesuche während der Freizeit um: Hier sind es lediglich 59 % der Deutschen, die Kosten für Restaurantbesuche angeben, jedoch 62 % der Belgier und 68 % der Franzosen. Die Ausgaben belaufen sich für alle Gruppen auf ca. 80 € pro Monat.
- ▶ **Waren des täglichen Bedarfs, Kraftfahrzeuge, Kleidung:** Vor allem Belgier und Deutsche (81 % bzw. 79 %) erledigen ihre täglichen Einkäufe in Luxemburg. Nur 67 % der französischen Grenzgänger nutzen diese Gelegenheit. Hinsichtlich der Höhe der Ausgaben sind deutliche Unterschiede zu verzeichnen: Die Belgier geben mit 165 € monatlich eineinhalb Mal soviel Geld aus wie die Deutschen (113 € pro Monat). Werden die Franzosen mit 139 € pro Monat einbezogen, bleiben die Belgier dennoch diejenigen, die die meisten Einkäufe in Luxemburg erledigen und dabei die höchsten Summen begleichen. Zwar führen Franzosen beim Autokauf in Luxemburg (11 %), gefolgt von Belgiern (6 %) und Deutschen (4 %), jedoch kauften die Deutschen mit durchschnittlich 15100 € im Jahr 2002 die teuersten Fahrzeuge (Franzosen: 11800 €). Die Autoren der Studie bemerken hierzu: „[...] Ce résultat ne surprendra pas tous ceux qui ont déjà circulé sur les autoroutes allemandes et qui ont eu l'occasion de se faire une idée des préférences allemandes en matières de véhicules.“²⁴⁰

Hinsichtlich des Einkaufs von Kleidung und Schuhen sind es vor allem belgische Grenzgänger (44 %), die hierfür das Angebot in Luxemburg nutzen. Nur 35 % der Franzosen und 22 % der Deutschen tätigen für diese Warengruppen Ausgaben. Trotz der niedrigen Prozentsätze derjenigen, die Kleidung und Schuhe in Luxemburg kaufen, geben Deutsche und Franzosen ebenso hohe Summen aus wie Belgier: 150 € monatlich.

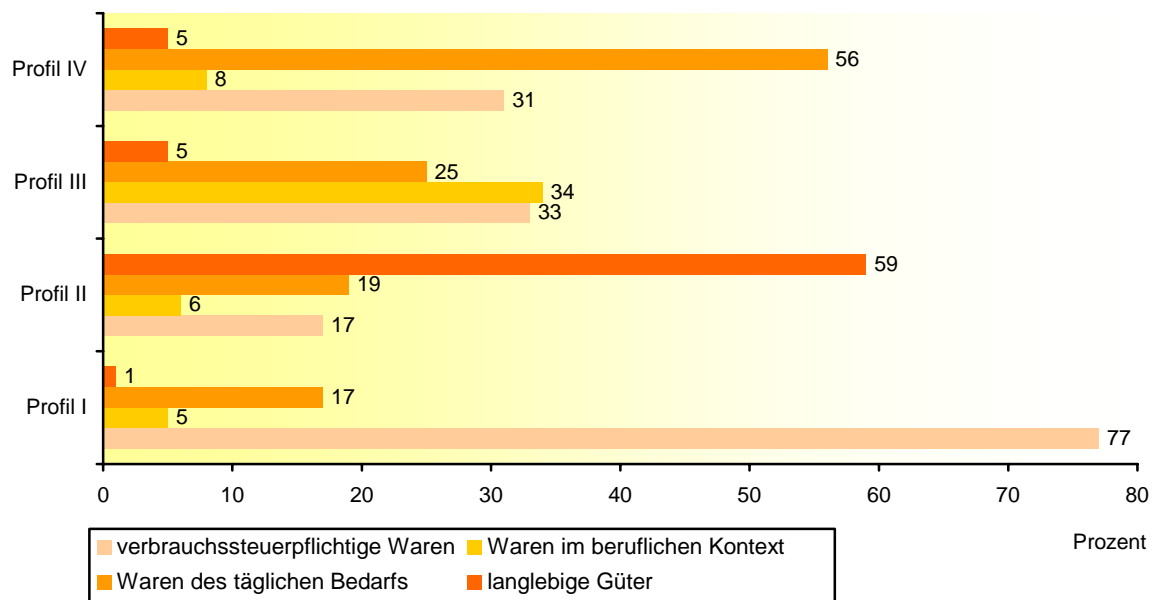
²³⁸ Vgl. auch im Folgenden: Schuller, Guy/Zanardelli, Mireille: "Les dépenses des salariés transfrontaliers au Luxembourg". In: Bulletin du Statec. Nr. 5 (2003), S. 165-197. Und: Schuller, Guy/Zanardelli, Mireille: Les dépenses des salariés transfrontaliers au Luxembourg. CEPS/INSTEAD/STATEC, Luxemburg, 2002.

²³⁹ Sie bilden 43 % der gesamten Ausgaben von Grenzgängern in Luxemburg.

²⁴⁰ Schuller, Guy/Zanardelli, Mireille: "Les dépenses des salariés transfrontaliers au Luxembourg". In: Bulletin du Statec. Nr. 5 (2003), S. 165-197, S. 187.

Die vertiefende Analyse des Kaufverhaltens von Grenzgängern in Luxemburg führt zu vier verschiedene Konsumprofilen, die sich aus Anteilen unterschiedlicher Warengruppen herleiten.

Konsumprofile von Grenzgängern nach Luxemburg



Quelle: Schuller, Guy/Zanardelli, Mireille: "Les dépenses des salariés transfrontaliers au Luxembourg". In: Bulletin du Statec. Nr. 5 (2003).

Profil I: Diesem Profil werden Grenzgänger zugerechnet, die in erster Linie Ausgaben für verbrauchssteuerpflichtige Waren tätigen. Diese Warengruppe bildet fast 80 % der Gesamtausgaben in Luxemburg. 26,2 % der Grenzgänger der drei Nachbarregionen sind dem Profil I zuzurechnen. Sie nutzen das Preisgefälle bestimmter Waren, weisen jedoch kein Konsumverhalten i.e.S. in Luxemburg auf.

Profil II: Personen dieser Konsumentengruppe haben in 2002 ein oder mehrere langlebige Güter erworben. Das betrifft Grenzgänger, die 58 % ihrer Ausgaben in Luxemburg für diese Waren aufgewendet haben. 10,9 % der Grenzgänger aus den Nachbarregionen sind dem Profil II zuzurechnen; sie haben mit 18150 € durchschnittlich die höchsten Jahresausgaben. Proportional sind die Franzosen in dieser Konsumentengruppe am stärksten vertreten, da sie auch die meisten Fahrzeuge in Luxemburg kaufen.

Profil III: Dieser Konsumentengruppe werden Grenzgänger zugerechnet, deren Ausgaben sich annähernd gleichmäßig auf verbrauchssteuerpflichtige Waren, Waren des täglichen Bedarfs und Waren im beruflichen Kontext verteilen. Grenzgänger dieser Gruppe weisen mit 6060 € die geringsten Jahresausgaben auf.

Profil IV: Dieses Profil kennzeichnet sich besonders durch Ausgaben für verbrauchssteuerpflichtige Waren und Waren des täglichen Bedarfs. In dieser Kategorie sind 44 % aller Grenzgänger und nach Profil II die höchsten Ausgaben (8000 €/Jahr) auszumachen. Belgier sind in dieser Konsumentengruppe geringfügig überrepräsentiert.

Wie diese Studienergebnisse dokumentieren, sind die Kaufkraft und das Kaufverhalten von Grenzgängern bereits durchaus als relevante Größe für den nationalen Markt erkannt worden. Weiterführend kann im Rahmen einer vertiefenden Studie geklärt werden, inwiefern Grenzgänger als eine spezifische Konsumentengruppe von Einzelhändlern in den Hauptanziehungsgebieten der Großregion wahrgenommen werden und wie sich diese auf ihre Kunden der Nachbarregionen einstellen.

Grenzgänger: Kultur und Freizeit am Arbeitsort

Die Ausdehnung des grenzüberschreitenden Handlungsraums von Grenzgängern im Rahmen der Freizeit wurde in einer Untersuchung²⁴¹ in Luxemburg bestimmt. Dabei konnte festgestellt werden, dass der Großteil das Arbeitsland auch für die Freizeitgestaltung nutzt: 17 % der Befragten geben an, außerhalb der Arbeitszeiten in Luxemburg nichts zu unternehmen, jedoch unternehmen 83 % der Befragten allein, mit dem Partner oder mit Kollegen/Freunden etwas in Luxemburg.²⁴²

Hinsichtlich der Freizeitaktivitäten sind es lediglich 9 %, die in Luxemburg ins Theater gehen, 16,5 % besuchen hier Ausstellungen, 25,5 % nehmen an Konzerten teil und 40 % besuchen Diskotheken oder Nachtclubs. Interessanterweise sind es eher Grenzgänger, die in Luxemburg Filmvorstellungen besuchen als die Luxemburger selbst, so der Leiter des Projekts „Europäische Kulturhauptstadt 2007“. Als Grund hierfür wird das durchschnittliche junge Alter von Grenzgängern angeführt. Für die niedrige Teilnahme an Konzerten oder Ausstellungen sind vermutlich die ohnehin langen Anfahrtswege der Grenzgänger verantwortlich. Der Projektleiter unterstreicht ferner, dass das kulturelle Angebot in Luxemburg nicht ausreichend auf die Bedürfnisse von Grenzgängern abgestimmt sei, ein in englischer Sprache aufgeführtes Theaterstück stieß bei Grenzgängern aber auf großes Interesse.

Ein in Luxemburg beschäftigter deutscher Grenzgänger: „Es gibt viele Gastproduktionen im Theater, aber wenig eigenes. Man muss sich eben mit dem zufrieden geben, was da ist.“²⁴³

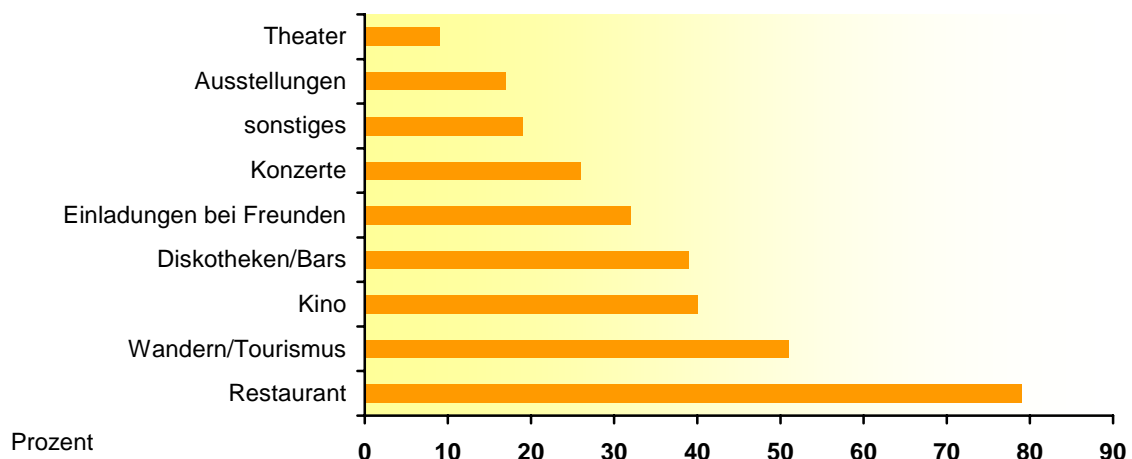
Die Untersuchungsergebnisse zeigen zwar eine relativ niedrige Beteiligung an kulturellen Veranstaltungen, aber immerhin meinen 61 % der Grenzgänger, dass es in Luxemburg genauso viele Dinge zu erleben gibt wie in den Nachbarregionen. Bei der Freizeitgestaltung von Grenzgängern in Luxemburg rangieren Restaurantbesuche auf Platz 1 und Theaterbesuche an letzter Stelle.

²⁴¹ Vgl. auch im Folgenden: Gaudron, Jean-Michel/Reinson, Florence: "Vous, les Frontaliers!". a.a.O., S. 24ff, (n=1.500).

²⁴² Hierbei sind es 24 %, die dies regelmäßig und zwei Drittel, die dies gelegentlich tun.

²⁴³ Vgl. Langner, Arne: "Arbeitnehmer zieht es nach Luxemburg". a.a.O.

Welche Freizeitangebote nehmen Sie in Luxemburg wahr?



Quelle: Gaudron, Jean-Michel/Reinson, Florence: "Vous, les Frontaliers!". In: paperJam. Média économique et financier. Themenschwerpunkt: 110.000 frontaliers: On the road again. Juillet-août 2004, S. 10-30.

Bemerkenswert ist das touristische Interesse an der Zielregion, das auf Platz 2 genannt wird. 62 % der Befragten kennen in Luxemburg attraktive Landschaften und wollen zukünftig weitere kennen lernen. 18 % machen regelmäßig Touren in Luxemburg, 20 % haben sich das Land aber noch nie angesehen bzw. sind schlecht über touristische Angebote informiert.

Insgesamt ist die Nutzung von Freizeitangeboten in Luxemburg durch Grenzgänger festzustellen, jedoch liegen kaum Informationen über die weiteren Teilräume der Großregion vor. Sie könnten jedoch Aufschluss geben über die interregionale Verzahnung der Teilregionen im Freizeitbereich und wichtige Hinweise liefern für Ankerpunkte einer grenzüberschreitenden Identität.

Interregionale Patientenmobilität

Interregionale Beziehungen im Alltag der Bewohner der Großregion sind auch auf dem Gebiet der Gesundheitsversorgung auszumachen. Seit einigen Jahren wächst die Zahl derjenigen, die eine gesundheitliche Versorgung jenseits der eigenen Landesgrenze wahrnehmen. In einer Studie wurden in Lothringen und Luxemburg die Patienten erfasst, die aus den Nachbarländern stammten:

Patienten in lothringischen und luxemburgischen Krankenhäusern aus den Nachbarländern (2001 und 2003)

2001	Lorraine		Luxembourg	
Herkunftsland	Zahl	%	Zahl	%
Deutschland	225	14,7 %	279	11,8
Belgique	143	9,4	1246	52,7
France	-	-	838	35,5
Luxembourg	1160	75,9	-	-
Total	1528	100,00	2363	100,00

2003	Lorraine		Luxembourg	
Herkunftsland	Zahl	%	Zahl	%
Deutschland	195	14,7	335	13,0
Belgique	118	8,9	1359	52,6
France	-	-	888	34,4
Luxembourg	1010	76,4	-	-
Total	1323	100,00	2582	100,00

Quelle: Anastase Pchicaya: Santé dans la Grande Région. Professionnels de Santé et mobilité des patients dans l'Espace Wallonie-Luxembourg-Lorraine. Vortrag auf der Fachkonferenz « Grande Région et frontaliers : à la lumière d'études actuelles » des ASTI am 24.11.2004 in Luxemburg.

Die Entwicklung der Patientenmobilität zeigt zwischen 2001 und 2003 einen Anstieg von ca. 9 %. Während die Patientenzahlen aus den Nachbarländern in diesem Zeitraum in Lothringen sanken, stieg sie in luxemburgischen Krankenhäusern an. Dabei wurden drei Patientenströme ermittelt, die sich in ihrer Motivation unterscheiden: 1) Grenzgänger als Patienten, 2) Personen, die aufgrund des unzureichenden Angebots in der Heimatregion die Gesundheitsversorgung des Nachbarn aufsuchen und 3) Personen, die sich aufgrund von Beschwerden kurzfristig in ärztliche Behandlung begeben müssen.

Die wachsende Patientenmobilität bewirkt zum Teil eine sinkende Nachfrage nach gesundheitlicher Versorgung in einigen Teilregionen, was bereits zu zahlreichen Schließungen von Einrichtungen auf diesem Gebiet führte. So ist aus Expertengesprächen bekannt, dass in Lothringen zum Teil ganze Stationen in Krankenhäusern geschlossen werden und das Personal fortan nach Luxemburg zum Arbeiten pendelt. So wurden in 2001 unter den praktizierenden Medizern in Luxemburg 29,1 % Ausländer gezählt: 41,1 % Belgier, 25,9 % Franzosen, 18,8 % Deutsche und 14,2 % aus anderen Ländern. Dieser Anteil hat sich im Vergleich zum Jahr 1991 (13,5 %) mehr als verdoppelt.²⁴⁴

Der Blick über die Grenze und die Inanspruchnahme von Infrastrukturen des Gesundheitswesens in der Nachbarregion bleibt also nicht ohne Auswirkung. Während besonders in Luxemburg ein Anstieg der Patientenströme und Grenzgängerbeschäftigung im Gesundheitsbereich festzustellen ist,²⁴⁵ sinkt die Nachfrage nach Gesundheitsversorgung in den Herkunftsregionen, was zum Teil das Abwandern qualifizierter Arbeitskräfte zur Folge hat.

Ausblick: Zentrum für Grenzraumforschung und interkulturelle Studien

Die genannten Grundzüge einer interregionalen Lebens- und Arbeitswelt machen deutlich, dass die Teilregionen näher zusammenrücken und die Bewohner grenzüberschreitend agieren. Welche Auswirkungen diese Verflechtungen, die auf weitaus mehr Gebieten auszumachen sind als hier dargestellt, in der Großregion zeigen bzw. wie diese synergieorientiert initiiert und gesteuert werden können, wird in diesem Themenheft nur angedeutet. Ihre Berücksichtigung im Rahmen einer nachhaltigen grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt- und Regionalentwicklung erfordert eine systematische Forschungsarbeit und interdisziplinäre Betrachtung von Merkmalen und Entwicklungen in der interregionalen Lebens- und Arbeitswelt SaarLorLux. Dies kann zentrale Aufgabe sein des „Zentrum für Grenzraumforschung und

²⁴⁴ Vgl. GEIE Luxlorsan: Offre de soins et mobilité à l'intérieur de l'espace transfrontalier Lorraine – Grand-Duché de Luxembourg – Province de Luxembourg. Septembre 2004, S. 261ff.

²⁴⁵ Vgl. auch Kapitel B2.3

interkulturelle Studien“, das im Zukunftsbild 2020 als Impulsprojekt skizziert wird.²⁴⁶ Als mögliche Forschungsfelder kommen Wirtschaftsstruktur und -entwicklung, Zweisprachigkeit und Spracherwerb, Verbraucherverhalten, Kultur und Freizeit oder Grenze und Identität in Frage.

2.5.2 *Grenzüberschreitende Regionalidentität*

Die Integration der Teilarbeitsmärkte der Großregion erfordert bei Arbeitnehmern die Wahrnehmung des Beschäftigungsangebots über nationale Grenzen hinweg. Neben dem Abbau von Barriereeffekten im Bereich Sprache, Recht und Administration ist hierfür besonders das Überwinden mentaler Grenzen notwendig. Zur Mobilisierung potentieller Grenzgänger muss ein Bewusstsein für den Beschäftigungsmarkt und seine Attraktivität jenseits der Grenze geschaffen werden. Ein geeignetes Instrument hierfür ist das Implementieren einer grenzüberschreitenden Regionalidentität, die langfristig ihre Wirkung nicht nur nach innen auf unterschiedlichen Gebieten, sondern auch nach außen auf nationaler und europäischer Ebene entfaltet.

Eine grenzüberschreitende Identität setzt – wie im Fall des Grenzgängers – einen grenzüberschreitenden individuellen Handlungsraum voraus und verbindende Elemente, welche die Bewohner der Teilregionen teilen. In der Großregion sind dies die gemeinsame Geschichte, die wirtschaftliche Entwicklung und kollektive Krisenerfahrungen. Hiermit eng verbunden ist die gemeinsame Sozialgeschichte bzw. Industriekultur, die aber aufgrund des fortschreitenden Strukturwandels und der Entwicklung hin zur Dienstleistungsgesellschaft ihre kohäsive Wirkung zusehends verliert. Identitätsbezogene Fragen stellen sich für geographische Einheiten wie die Großregion nicht nur durch den Wechsel solcher Identitätsträger, ebenso erfordert der globale Wettbewerb gemeinsame Werte und Handlungsorientierungen. Denn der Kampf um Wirtschaftskraft und Standortvorteile ist genauso von Interesse wie die Schaffung und der Erhalt von kulturellen Einheit und Identität.

Vor diesem Hintergrund ist die Grenzgängerbeschäftigung in der Großregion in einer neuen Perspektive zu betrachten: Hat der Grenzgänger das Potential für einen großregionalen Identitätsträger in Zeiten schwindender Identifikationskraft von Montanindustrie und Arbeiterkultur? Und: Welchen Beitrag kann die Grenzgängerbeschäftigung für Profilschärfung der Großregion und damit für ihre Wahrnehmung auf nationaler und europäischer Ebene leisten?

Ankerpunkte grenzüberschreitender Regionalidentität

Als regionale Identität wird die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Region bzw. die Wichtigkeit, die diese Zugehörigkeit im Alltagsleben für eine Person einnimmt, bezeichnet. Ein regionales Zugehörigkeitsgefühl bzw. dessen Generierung erfordert jedoch verschiedene Ankerpunkte, die auf sozialem, räumlichem und symbolischem Gebiet zu implementieren sind.

Soziale Ankerpunkte: Die Identifikation einer Person mit seiner Region bzw. deren Bewohner ist eng verknüpft mit ihrer Verbindung zur jeweiligen sozialen Umwelt. Die genannten Aspekte einer interregionalen Lebens- und Arbeitswelt zeigen Kontakte und den Austausch zwischen den Bewohnern der Großregion auf unterschiedlichen Gebieten auf, wobei Grenzgängern eine besondere Rolle zukommt: Sie treffen täglich auf die Einwohner des Arbeits-

²⁴⁶ Vgl. Staatskanzlei des Saarlandes (Hg.): Zukunftsbild 2020 für den interregionalen Kooperationsraum Saarland, Lothringen, Luxemburg, Rheinland-Pfalz, Wallonische Region, Französische Gemeinschaft und Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens. Saarbrücken, 2003, S. 25.

orts und Personen aus weiteren Grenzregionen – sei es im inner- oder außerbetrieblichen Kontakt.²⁴⁷ Durch die interregionale Verankerung ihrer Lebenswelt nehmen sie gleichzeitig am gesellschaftlichen Leben in der Herkunfts- und Zielregion teil und erhalten somit Zugang in verschiedene Lebenswelten. Diese Ausdehnung des individuellen sozialen Handlungsraums und die damit verbundene Interaktivität sind Grundbedingungen zur Herausbildung einer grenzüberschreitenden Identität.

„Je mehr der Grenzgänger durch seine Aktivität auf der anderen Seite der Grenze dazu gezwungen ist, sich mit der anderen Gesellschaft auseinanderzusetzen, desto mehr wird er interkulturelle Kompetenzen aller Art (Sprache, Kenntnisse über Kultur und Lebensstil, etc.) entwickeln müssen, um seinen Platz zu behaupten. Dies kann auf lange Sicht dazu führen, dass der Grenzgänger seine eigenen Vorurteile sowie die der Menschen im Gastland revidiert und sich dadurch ein transnationales Verständnis aneignet, was ein wichtiger Schritt zur Schaffung eines europäischen Bewusstseins ist.“²⁴⁸

Räumliche Ankerpunkte: Ein regionales Zugehörigkeitsgefühl bezieht sich auf eine räumliche Umwelt, deren Grenzen sich durch die Abgrenzung zu anderen räumlichen Umwelten herausbilden. Die grenzüberschreitende Identifikationskraft in der Großregion wird zum Teil dadurch geschwächt, dass ihre Grenzen nicht klar definiert sind. Je nach Form der Zusammenarbeit bzw. der Partner sind die großregionalen Grenzen unterschiedlich definiert:

- ▶ Das Kerngebiet der Großregion geht zurück auf das Montandreieck Saarland-Lothringen-Luxemburg. Ein Gebiet, das historisch durch Bergbau und Schwerindustrie sowie durch eine wechselhafte Geschichte und Grenzziehung gekennzeichnet ist.
- ▶ Das Mandatsgebiet der Regionalkommission SaarLorLux-Trier/Westpfalz schließt zum Kerngebiet den Regierungsbezirk Trier, den Landkreis Birkenfeld und die Planungsregion Westpfalz ein.
- ▶ Der Interregionale Parlamentarierrat steckt die Grenzen weiter: Die gesamte Region Wallonien und ganz Rheinland-Pfalz werden in die Großregion integriert.
- ▶ Im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative Interreg werden innerhalb des SaarLorLux-Raumes folgende Gebiete gefördert: in Deutschland die Landkreise Bitburg, Trier-Saarburg, Merzig-Wadern, Saarlouis, der Stadtverband Saarbrücken, der Saar-Pfalz-Kreis, der Landkreis Pirmasens und die Städte Zweibrücken, Trier und Pirmasens. In Lothringen: die Départements Moselle, Meurthe-et-Moselle und Meuse. Neben dem Großherzogtum Luxemburg gehört zu den Förderregionen auch die belgische Provinz Luxembourg.

Eine Untersuchung bei Grenzgängern zeigt, dass die geografische Ausdehnung der Großregion ein weitaus geringeres Identifikationspotential bietet als die Gebietseinheiten, in denen sich Ziel- und Herkunftsregion der grenzüberschreitenden Arbeitnehmer befinden.²⁴⁹ Hin-

²⁴⁷ Vgl. Kapitel B2.3

²⁴⁸ Lask, Tomke: Grenzgänger: Symbol europäischer Identität in Geschichte und Zukunft am Beispiel der Großregion Saar-Lor-Lux – Rheinland-Pfalz. Vortrag im Werkstattgespräch der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungstelle, a.a.O.

²⁴⁹ Vgl. Kilp, Andreas: Regionale Identitäten in einem grenzüberschreitenden Raum. Die Wahrnehmung des Saar-Lor-Lux-Raumes durch lothringische Industriearbeiter in saarländischen Betrieben. a.a.O., S. 54f.

sichtlich der großregionalen Grenzen wurde weiter herausgearbeitet, dass sich die Großregion aus Sicht der Befragten viel kleiner darstellt als es die Abgrenzungen in verbreiteten Gebietszuschnitten nachzeichnen. Für die befragten lothringischen Arbeitnehmer beschränkte sich der SaarLorLux-Raum mit Ausnahme Luxemburgs auf jene Räume, in denen die Befragten arbeiten und wohnen. Gründe hierfür werden in der Größe der Großregion sowie in ihrem variablen Zuschnitt gesehen.²⁵⁰

Symbolische Ankerpunkte: Regionale Identität ist eng verknüpft mit Symbolik, die mit der jeweiligen Region bzw. dem regionalen Zugehörigkeitsgefühl in Verbindung gebracht wird. Durch sie erhält Identität ihre Materialität. Diese manifestiert sich in Abbildungen wie Logos, in Bezeichnungen wie Namen oder in Zusammenschlüssen wie die Institutionen der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit, die mit Bedeutung besetzt sind.

Offizielles Logo der Großregion



Quelle: <http://www.interreg-ebird.org>

Hinsichtlich des Namens des regionalen Zusammenschlusses besteht eine Konkurrenz zwischen „Großregion“ und „SaarLorLux“. Unterschiedliche Studienergebnisse dokumentieren, dass die Bezeichnung „SaarLorLux“, die im Laufe der Zeit unterschiedlichste Schreibweisen erfahren hat, für die Bewohner der Großregion eine stärkere Identifikationskraft ausstrahlt als „Großregion“.²⁵¹ Die Bezeichnung „SaarLorLux“ geht auf eine natürlich gewachsene Industriestruktur zurück, die aus ihr selbst heraus – vom ehemaligen Vorstandschef der Saarbergwerke AG im Jahr 1969 – als Montandreieck SaarLorLux bezeichnet wurde. Aufgrund wirtschaftlicher Schwierigkeiten und anderer struktureller Notwendigkeiten dehnte sich die Zusammenarbeit dieser drei Regionen in den 1970er Jahren auch auf Bereiche außerhalb der Wirtschaft aus. Bald institutionalisierte sich die „grenzüberschreitende Zusammenarbeit“ und schloss auch die angrenzenden Regionen ein. Regionale Befindlichkeiten meldeten sich an, denn „SaarLorLux“ konnte die hinzugekommenen Regionen lexikalisch nicht greifen. Nach Versuchen wie SaarLorLux+ oder umständlichen Bindestrichkonstruktionen setzte sich schließlich auf politischer und institutioneller Ebene die Bezeichnung „Großregion“ durch. Die Genese der Begriffe macht deutlich, dass es sich einerseits um einen gewachsenen Begriff eng verbunden mit der Sozialgeschichte des Raums handelt. Andererseits wirkt „Großregion“ eher konstruiert, um auf regionale Befindlichkeiten fernab des Alltags der Bewohner dieses Raums zu reagieren.

²⁵⁰ Ebd.

²⁵¹ Vgl. Geiger-Jaillet, Anemone: Saar-Lor-Lux. Versuch einer linguistisch-interkulturellen Analyse. Saarbrücken, Universität des Saarlandes, Dissertation, 1995. Und: Université du Luxembourg/Forum Europa: Leben in der Großregion. Ergebnisse der qualitativen Befragung. Arbeitspapier, 2005 (nicht veröffentlicht).

Die Institutionen der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit wirken sowohl nach außen als auch nach innen identitätsbildend für den grenzüberschreitenden Raum. Sie repräsentieren die Notwendigkeit der interregionalen Kooperation, den Willen und die Anstrengungen zur Entwicklung einer interregionalen Lebenswelt und unterstreichen damit die Gemeinsamkeiten der heterogenen Teilräume. Dem Zusammentreffen regionaler Akteure im Rahmen dieser Institutionen kommt eine rituelle Bedeutung zu, die zum Erhalt und zur Ausbildung einer grenzüberschreitenden Identität unumgänglich ist. Derartige Institutionen²⁵² haben durch ihre Arbeit und personelle Zusammensetzung eine starke symbolische Wirkung, die sich auch auf nationaler und europäischer Ebene entfaltet. So kommt z. B. der seit 2002 bestehenden Interregionalen Gruppe im Ausschuss der Regionen (AdR) eine besondere Bedeutung für das Zusammengehörigkeitsgefühl der Partnerregionen zu: Anstatt im AdR die einzelnen regionalen Interessen zu vertreten, bietet die Interregionale Gruppe den Regionen der Großregion die Möglichkeit, geschlossen aufzutreten und somit den gemeinsamen Interessen ein stärkeres Gewicht zu verleihen. Dieses Vorgehen führt auf europäischer Ebene auch zur verstärkten Identifikation bzw. Wahrnehmung der Großregion als ein europäischer grenzüberschreitender Raum.

Dieser systematische Überblick zu den Bedingungen einer grenzüberschreitenden Regionalidentität in der Großregion zeigt auf drei zentralen Feldern optimale Ausgangsbedingungen zur Schaffung eines großregionalen Bewusstseins bei ihren Bewohnern. Gleichzeitig kristallisiert sich dabei Handlungsbedarf heraus wie etwa bei der Gebietsangrenzung oder auf symbolischer Ebene die Überprüfung der Identifikationskraft der Bezeichnung „Großregion“. Neben der Bezeichnung, des Logos oder der Institutionen der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit gilt es ferner weitere symbolische Ankerpunkte zu aktivieren. Einen Beitrag hierfür kann der Grenzgänger leisten, der mit dem Raum der Großregion tief verwurzelt ist.

Grenzgänger als großregionaler Identitätsträger

Inwiefern der Grenzgänger als Identitätsträger für eine grenzüberschreitende Regionalidentität bei ihren Bewohnern fungieren und gleichzeitig zu einer verbesserten Identifikation dieses Raums durch externe Akteure beitragen kann, wird nachfolgend skizziert. Dabei wird sein Identifikationspotential erläutert, Maßnahmen für seine Entfaltung sind auf der symbolischen Ebene anzusiedeln.

- **Europäischer Lebens- und Beschäftigungsraum:** Durch das hohe Grenzgängeraufkommen setzt sich die Großregion von anderen grenzüberschreitenden Regionen in Europa deutlich ab. Allein 25 % der europäischen Grenzgänger entfallen auf die Großregion. Sie kennzeichnen sich durch die interregionale Verankerung ihrer Lebens- und Arbeitswelt, die neue Formen und Phänomene des Zusammenlebens erzeugt, die sich in Gesamteuropa erst in langfristigen Prozessen herausbilden können. Grenzgänger verleihen damit der Großregion eine Vorreiterrolle in Europa, die es für identitätsbildende Prozesse nach innen und außen zu nutzen gilt.

²⁵² Z.B.: der Gipfel der Großregion mit seinen beratenden Gremien, die Regionalkommission SaarLorLux-Trier/Westpfalz, der Interregionale Parlamentarierrat, der Interregionale Gewerkschaftsrat, die Arbeitsgemeinschaften der Kammern, EURES, Zukunft SaarMosel Avenir, EuRegio SaarLorLuxRhein u.a.

- ▶ **Gelebte europäische Identität:** Die überregionale Ausdehnung des sozialen Handlungsraums gibt Grenzgängern die Gelegenheit, aktiv Einblicke in andere Gesellschaften zu gewinnen unter Beibehaltung des eigenen kulturellen Bezugssystems. Diese tägliche Teilhabe an unterschiedlichen Gesellschaftssystemen führt zu segmentierten Identitäten, die im vereinten Europa kulturelle Vielfalt berücksichtigen, sie dabei aber zu integrieren wissen. Für das Selbstverständnis einer derartigen europäischen Identität im Alltag kommt dem Grenzgänger zweifelsohne eine beispielhafte Rolle zu, die den Modellcharakter der Großregion im Europa der Regionen hervorhebt.
- ▶ **Europäische Kompetenz und Sammelbecken von Erfahrungen:** Das im europäischen Vergleich hohe Grenzgängeraufkommen verleiht der Großregion nicht nur ein ausgeprägtes europäisches Profil, ebenso kann dieser Raum auf eine Tradition der Arbeitsmarktverflechtungen zurückblicken. Die Grenzgängerströme werden in der Großregion seit den 1970er Jahren dokumentiert, aber bereits zu Beginn des 20. Jahrhundert waren erste Anzeichen von Pendelbewegungen zwischen den Teilregionen zu verzeichnen. Die Großregion bildet also aufgrund ihrer historischen Entwicklung und intensiven Beziehungen zwischen den Teilarbeitsmärkten ein Sammelbecken von Erfahrungen grenzüberschreitender Arbeitnehmermobilität. Sie verleihen der Großregion eine Kompetenz auf diesem Gebiet, von der andere Regionen Europas lernen und profitieren können.
- ▶ **Regionales Identifikationspotential:** Das Grenzgängerwesen in der Großregion ist mit der jüngeren Wirtschaftsgeschichte des Raums und damit mit den Bewohnern dieser europäischen Kernregion tief verwurzelt. Ganze Generationen überquerten und überqueren nationale Grenzen auf dem Weg zur Arbeit, viele Familien zählen mehrere Grenzgänger. Das Grenzgängerphänomen reicht also weit in die Bevölkerung der Großregion hinein und ist zentraler Bestandteil der großregionalen Arbeitswelt. Damit bildet das Grenzgängerwesen ein zentrales Merkmal dieses Raums und seiner Bewohner mit überregionaler Ausstrahlungskraft.

C. Beispiele guter Praxis zur Förderung grenzüberschreitender Arbeitnehmermobilität in ausgewählten europäischen Grenzräumen

Das im europäischen Vergleich hohe Grenzgängeraufkommen in der Großregion ist ein spezifisches Merkmal dieses grenzüberschreitenden Raums. Die Zahl der Grenzgänger wächst seit vielen Jahrzehnten kontinuierlich an und die Großregion blickt auf vielfältige Erfahrungen mit grenzüberschreitender Arbeitnehmermobilität zurück. Dennoch besteht auf diesem Gebiet noch großer Handlungsbedarf. Der Abbau von Mobilitätsbarrieren, die die Freizügigkeit der Arbeitnehmer im europäischen Beschäftigungsraum behindern, ist besonders für Grenzregionen eine dringliche Aufgabe. Für die Entwicklung grenzüberschreitender Arbeitsmärkte genießt die Förderung von Arbeitnehmermobilität eine hohe Priorität, skizzieren doch demographische Prognosen eine allgemeine Arbeitskräfteverknappung. Die Entwicklung von Maßnahmen zur Aktivierung zusätzlicher Beschäftigungspotentiale in grenzüberschreitender Perspektive ist ein geeignetes Instrument, um dem erwarteten Mangel an qualifizierten Fachkräften zu begegnen. Die vorliegende Sammlung von Beispielen guter Praxis zur Förderung grenzüberschreitender Arbeitnehmermobilität soll wichtige Impulse geben für innovative Ansätze auf dem Gebiet der grenzüberschreitenden Beschäftigung.

1. Hintergrund, Zielsetzung und Vorgehensweise

Grenzüberschreitender Arbeitsmarkt und Mobilität

Ein grenzüberschreitender Arbeitsmarkt unterscheidet sich von nationalen Arbeitsmärkten durch enge Verflechtungen über eine nationale Grenze hinweg. Er existiert erst dann, wenn Arbeitnehmer und Arbeitgeber des einen Landes den Arbeitsmarkt des anderen nutzen. Hinsichtlich der Arbeitnehmer als Angebotsseite des Arbeitsmarkts entsteht ein grenzüberschreitender Arbeitsmarkt durch Pendeln unter Beibehaltung des Wohnortes, aber auch durch die Verlagerung des Wohnorts jenseits der Grenze unter Beibehaltung der angestammten Beschäftigung.²⁵³ Ein grenzüberschreitender Arbeitsmarkt schließt somit Gebiete inner- und außerhalb der nationalen Grenze ein. Ist das tägliche Pendeln zwischen Wohnort diesseits und Arbeitsplatz jenseits der Grenze durch entsprechende Ressourcen und Infrastrukturen möglich, so wird die Herausbildung grenzüberschreitender Arbeitsmärkte begünstigt.

Am Beispiel von zwei Grenzregionen werden im nachfolgenden Modell nationale Arbeitsmärkte dargestellt, die durch eine nationale Grenze voneinander getrennt sind. Dem wird ein idealtypischer grenzüberschreitender Arbeitsmarkt gegenübergestellt, der sich durch grenzüberschreitende Interaktionen und Überschneidungen auszeichnet. Die nationale Grenze besitzt hier zwar noch administrativen, nicht aber funktionalen Charakter. Sie soll weder die Arbeitsplatzsuche von Arbeitnehmern, noch die Rekrutierung von Personal jenseits der Grenze behindern. Die Interaktionen von Arbeitsmärkten sollen also von der nationalen Grenzziehung unberührt bleiben.

²⁵³ Vgl. weiterführend Kapitel B2.1.1

Dieses idealtypische Modell des grenzüberschreitenden Arbeitsmarkts gestaltet sich in der Praxis jedoch weitaus komplexer. Während die Unterscheidung zwischen administrativem und funktionalem Charakter der Grenze wohl theoretisch sinnvoll ist, sind diese Eigenschaften für Grenzgänger bzw. potentielle Grenzgänger oft miteinander verknüpft. Abgesehen von mentalen Barrieren in den Köpfen, die den beruflichen Sprung über die Grenze verhindern, sind es besonders Hemmnisse rechtlich-administrativer Natur, die der Grenze wiederum ihren funktionalen Charakter verleihen. Diese und weitere Mobilitätshemmnisse sind zentrale Einflussfaktoren für die Integration regionaler Arbeitsmärkte in Grenzregionen.

Modell nationaler und grenzüberschreitender Arbeitsmärkte



Quelle: Janssen, Manfred / Woltering, Michael: Arbeitsmärkte und europäischer Binnenmarkt: Integrationsprozesse am Beispiel der deutsch-niederländischen Grenzregion. In: Institut für Europäische Regionalforschungen (Hg.): Interregiones. Schwerpunktthema: Vom „Hollandgänger zum EU-Bürger“: Migration und Wahrnehmung im deutsch-niederländisch-belgischen Grenzraum in historischer und aktueller Perspektive. Heft 10, 2001, S. 101-132.

Solche Hindernisse und Probleme wirken oft erst *während* und zum großen Teil *nach* der Beschäftigung im benachbarten Ausland. Zusätzlich kommt Barriereeffekten eine große Bedeutung zu, die den beruflichen Grenzübertritt für viele Arbeitnehmer – und damit von potentiellen Grenzgängern – verhindert. Mobilitätshemmnisse bedürfen also einer intensiven Betrachtung, die verschiedene Einrichtungen auf europäischer und regionaler Ebene vornehmen.²⁵⁴ Für die Großregion konnten folgende zentrale Felder herausgearbeitet werden.²⁵⁵

²⁵⁴ Z.B. die Arbeitsgemeinschaft Europäischer Grenzregionen, die EURES-T Netzwerke, der Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion u.a.

²⁵⁵ Vgl. im Folgenden und weiterführend: Groß, Bernd: Probleme von Grenzgängern im Raum SaarLorLux. Eine Analyse von Hindernissen für die grenzüberschreitende Mobilität (Vor-Studie). Staatskanzlei des Saarlandes, Abteilung Europa, Interregionale Zusammenarbeit. Dezember 2003 (nicht veröffentlicht). Und: EURES Institut SLLR: Mobilitätsreport Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz. Vorläufige Fassung 6/2003.

Zentrale Hemmnisse grenzüberschreitender Arbeitnehmermobilität in der Großregion

Unzureichende Information und Arbeitsmarkttransparenz verhindert für viele den beruflichen Sprung über die Grenze. Das Beschäftigungsangebot des benachbarten Arbeitsmarkts ist oft unzureichend dokumentiert, praktische Informationen über die Arbeits- und Lebensbedingungen im Nachbarland sind zum Teil begrenzt oder in der entsprechenden Fremdsprache nicht verfügbar.

Die **Unterschiedlichkeit der nationalen sozialen Sicherungs- und Steuersysteme** wirkt hemmend auf grenzüberschreitende Arbeitnehmermobilität. Zunehmend werden in diesem Bereich Vereinbarungen auf regionaler, nationaler und europäischer Ebene getroffen mit dem Ziel, nationale Regelungen zu harmonisieren. Aus Sicht der Arbeitnehmer bilden besonders die Vorschriften für das Abführen von Steuern ein komplexes Verwirrspiel.

Rechtliche und administrative Schritte für die Arbeitsaufnahme jenseits der eigenen Landesgrenzen bilden ein weiteres Problemfeld. Die einzuleitenden Schritte werden zwar zusehends vereinfacht, dennoch ist der Arbeitnehmer mit einer komplexen und weit reichenden Bürokratie konfrontiert. In diesem Zusammenhang wird berichtet, dass die erforderlichen Formulare teilweise nicht in der Muttersprache vorliegen. Das führt z.B. dazu, dass viele Franzosen in Wallonien bei der Sozialversicherung gemeldet sind, sie aber in Flandern ihre Arbeit effektiv verrichten.²⁵⁶

Die wechselseitige **Anerkennung beruflicher Abschlüsse und Qualifikationen** ist nicht immer gewährleistet, da die Ausbildungsgänge in den europäischen Staaten inhaltliche und strukturelle Unterschiede aufweisen. „Auch wenn das Diplom offiziell nicht anerkannt wird, wird es doch so geachtet“²⁵⁷. In der Praxis werden hierfür teilweise Lösungen gefunden, wie die belgische Krankenschwester in Luxemburg bestätigt. Dieser „kleine Grenzverkehr“ ist aber nicht die Regel, weshalb auf nationaler und europäischer Ebene intensive Anstrengungen für Regelungen in Anerkennungsfragen auszumachen sind. Besonders die Länder Deutschland und Frankreich verzeichnen hierbei große Erfolge.²⁵⁸

Hemmnisse auf den Gebieten Sprache und Kultur kommen bereits bei der Arbeitsplatzsuche zum Tragen. Denn im Arbeitsalltag treffen Grenzgänger auf unbekannte Unternehmensstrukturen, andere Mentalitäten und Arbeitsweisen sowie auf ein neues sprachliches Umfeld. Auf diese Vielfalt sind Grenzgänger oft nur unzureichend vorbereitet. Die Auswirkungen und Ausformungen dieser Einflussfaktoren in der Großregion sind im vorliegenden Themenheft ausführlich dargestellt.

Mangelnde grenzüberschreitende Angebote im ÖPNV bilden eine weitere Mobilitätsbarriere. Lange Wartezeiten durch fehlende Koordinierung der Fahrpläne, variierende Tarifsysteme und die generelle unzureichende grenzüberschreitende Kooperation zwischen Verkehrsverbünden hält besonders wenig mobile Arbeitnehmer vom beruflichen Sprung über die Grenze ab. Die Situation im ÖPNV sowie die Nutzung von Verkehrsinfrastrukturen durch Grenzgänger in der Großregion werden in diesem Themenheft ausführlich erläutert.²⁵⁹

²⁵⁶ Dies bleibt nicht ohne Auswirkungen auf die Dokumentation von Grenzgängerbewegungen. (Informationsquelle: Institut Wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique).

²⁵⁷ Kommentar einer Krankenschwester aus Belgien mit Beschäftigung in einem luxemburgischen Krankenhaus (Quelle: Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle).

²⁵⁸ Vgl. Bevollmächtigter der Bundesrepublik Deutschland für kulturelle Angelegenheiten im Rahmen des Vertrages über die deutsch-französische Zusammenarbeit: Gemeinsame Erklärung auf dem Gebiet der beruflichen Bildung über die generelle Vergleichbarkeit von französischen und deutschen Abschlusszeugnissen. 26.10.2004.

²⁵⁹ Vgl. Kapitel B2.2

Zielsetzungen

Die genannten Mobilitätshemmnisse zeigen ein breites Spektrum an Problemen und Herausforderungen, auf die Grenzgänger und potentielle Grenzgänger Antworten finden müssen. Unterstützend wirken hierbei verschiedene Institutionen und Netzwerke, deren Kernaufgabe die Beratung und Information von grenzüberschreitenden Arbeitnehmern ist. Ihre Aktivitäten erstrecken sich auf die genannten sowie auf weitere Felder mit dem Ziel, Lösungen für konkrete Problemstellungen in den jeweiligen Grenzregionen zu finden.

Diese Zielsetzung werden auch in der Großregion von den jeweiligen Akteuren erfolgreich umgesetzt. Dennoch bleiben noch viele Problemstellungen ungelöst. Die vorliegende Sammlung von Beispielen guter Praxis auf diesem Gebiet will die großregionale Perspektive aufbrechen und den Blick in weitere Grenzregionen richten. Dabei sollen Regionen betrachtet werden, die durch ihre Lage und grenzüberschreitenden Arbeitsmarktverflechtungen möglichst viele Gemeinsamkeiten mit der Großregion aufweisen. Damit ist sichergestellt, dass die in diesem Räumen entwickelten Maßnahmen zur Verbesserung grenzüberschreitender Arbeitnehmermobilität hinsichtlich der behandelten Problemstellungen große Schnittmengen mit denen in der Großregion aufweisen.

Mit der Betrachtung von Aktivitäten zur Maßnahmeentwicklung in Grenzregionen außerhalb der Großregion werden folgende Ziele angestrebt, die für die Auswahl der Beispiele guter Praxis leitend sind:

- ▶ Erweiterung des Spektrums an Instrumenten zur Förderung grenzüberschreitender Arbeitnehmermobilität
- ▶ Sammlung von Erfahrungen und Lösungsansätzen auf dem Gebiet der grenzüberschreitenden Beschäftigung
- ▶ Ermittlung von Formen der Vernetzung von Arbeitsmarktakteuren
- ▶ Identifikation von Kooperations- und Entwicklungspotentialen in der Großregion
- ▶ Sammlung von Maßnahmenformen und zentralen Aktionsfeldern

Vorgehensweise

Eingrenzung des Untersuchungsraums: Vor dem Hintergrund der angestrebten Ziele wurde zunächst der Untersuchungsraum eingegrenzt, für den die vorliegende Sammlung von Beispielen guter Praxis durchgeführt wird.²⁶⁰

Literatur- und Internetrecherche: Auf Grundlage des definierten Untersuchungsraums wurde eine breit angelegte Literatur- und Internetrecherche für die definierten Räume mit dem Ziel initiiert, Institutionen und Ansprechpartner zu ermitteln, die auf dem Gebiet des Grenzgängerwesens und der grenzüberschreitenden Beschäftigung sowie der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit (lokal/regional) aktiv sind. Dabei wurden Einrichtungen der Arbeitnehmer- und Arbeitsgebervvertretungen, der Arbeitsverwaltungen sowie die Gebietskörperschaften berücksichtigt. Dabei wurde deutlich, dass die Vernetzung der jeweiligen Akteure in den betreffenden Regionen weit vorangeschritten ist. In vielen Fällen verwiesen mehrere Institutionen auf denselben Ansprechpartner bzw. dieselbe Institution.

²⁶⁰ Vgl. hierzu Abschnitt C1.1

Kontaktnahme mit Akteuren grenzüberschreitender Arbeitsmärkte: Nachdem ein Überblick über das regionale Institutionengeflecht sowie über die Ansprechpartner bestand, wurde eine erste gezielte Kontaktnahme per E-Mail lanciert. Ziel war zunächst die Beschaffung von Informationen über Maßnahmen und Aktivitäten im Bereich der grenzüberschreitenden Beschäftigung.²⁶¹ Erfreulicherweise reagierte die Mehrzahl der kontaktierten Personen, im Nachgang schloss sich eine telefonische Kontaktnahme an. Sie zielte auf die Durchführung von Expertengesprächen ab sowie auf die rasche Zusendung der gewünschten Informationen. In diesem Zusammenhang konnten auch im Rahmen von überregionalen Veranstaltungen zu diesem Themenbereich hilfreiche Kontakte aufgebaut und vertieft werden.²⁶²

Expertengespräche und Informationssammlung: Während des telefonischen Nachfassens konnten in den jeweiligen Regionen zahlreiche Gespräche geführt werden. Der persönliche Kontakt mit den Ansprechpartnern ermöglichte, zusätzliche Informationsquellen über Projekte und andere Vorhaben im Bereich der grenzüberschreitenden Arbeitnehmermobilität zusammenzutragen. Damit wurden die vorliegenden Informationen optimiert, denn im Gespräch konnten Anfragen präzisiert und auf weitere Themen ausgeweitet werden. Nur in wenigen Fällen gelang es, ein ausführliches Gespräch mit den jeweiligen Ansprechpartnern zu führen. Als besonders erfreulich ist das Treffen mit dem Koordinator des EURES-T SaarLor-Lux-Trier/Westpfalz und einem Mitarbeiter des Frankreichzentrums der Universität des Saarlandes hervorzuheben.

Auswahl, Auswertung und Darstellung der Beispiele guter Praxis: Die Sammlung von Beispielen guter Praxis zur Förderung von Arbeitnehmermobilität konzentriert sich auf die Aktionsfelder „Information und Beratung“, „Monitoring und Dokumentation“, „Austausch und Vernetzung“ sowie auf Maßnahmen zur Qualifizierung und Integration von Arbeitskräften in den grenznahen Arbeitsmarkt. Diese ausgewählten Felder einschließlich ihrer Themenspektren sind geeignet, um in der Großregion unter Beteiligung der betroffenen Partner Maßnahmen zu entwickeln, die mittel- bis langfristig die gewünschten Effekte erzielen bzw. wichtige Vorarbeiten hierfür leisten. Für die Darstellung von Projekten und Maßnahmen wurden solche ausgewählt, die wichtige Impulse für innovative Ansätze auf dem Gebiet der grenzüberschreitenden Beschäftigung geben können.

²⁶¹ Der Text der versandten E-Mail ist nachfolgend aufgeführt.

²⁶² So z.B. auf dem Kongress des Vereins Zukunft SaarMoselle Avenir „Europa zwischen Mulhouse und Saarbrücken: Gemeinden auf dem Weg in den Eurodistrikt“ am 9. März 2005 in Saarbrücken. Und: Fachkonferenz von EURES/IBA, a.a.O.

1.1 Eingrenzung des Untersuchungsraums

Die grenzüberschreitende Zusammenarbeit an den Binnengrenzen der Europäischen Union hat zu einem dichten und stabilen Kooperationsgeflecht auf unterschiedlichen Ebenen geführt. Die hier angesiedelten Partner befassen sich aus verschiedenen Perspektiven mit Fragen der grenzüberschreitenden Beschäftigung und des Grenzgängerwesens. Im Rahmen der Sammlung von Beispielen guter Praxis zur Förderung grenzüberschreitender Arbeitnehmermobilität wird zunächst die Westgrenze der Bundesrepublik Deutschland betrachtet. Entlang dieser Linie hat sich ein breiter Grenzsaum herausgebildet, der sich durch intensive Arbeitsmarktverflechtungen und grenzüberschreitende Arbeitnehmermobilität auszeichnet. Die Verwaltungsgliederung nach Bundesländern wird hierbei aufgegriffen, um ein systematisches Vorgehen sicherzustellen. Dabei stehen die fünf deutschen Bundesländer Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland und Baden-Württemberg im Zentrum. Sie besitzen geografische Berührungspunkte mit verschiedenen europäischen Nachbarländern und Überschneidungen mit ihren Arbeitsmärkten.²⁶³

Bundesländer an der deutschen Westgrenze und ihre Nachbarländer

Niederland	N	Niedersachsen
Niederland		Nordrhein-Westfalen
Belgique		Nordrhein-Westfalen
Luxembourg		Rheinland-Pfalz
France		Rheinland-Pfalz
France		Saarland
France		Baden-Württemberg
Suisse	S	Baden-Württemberg

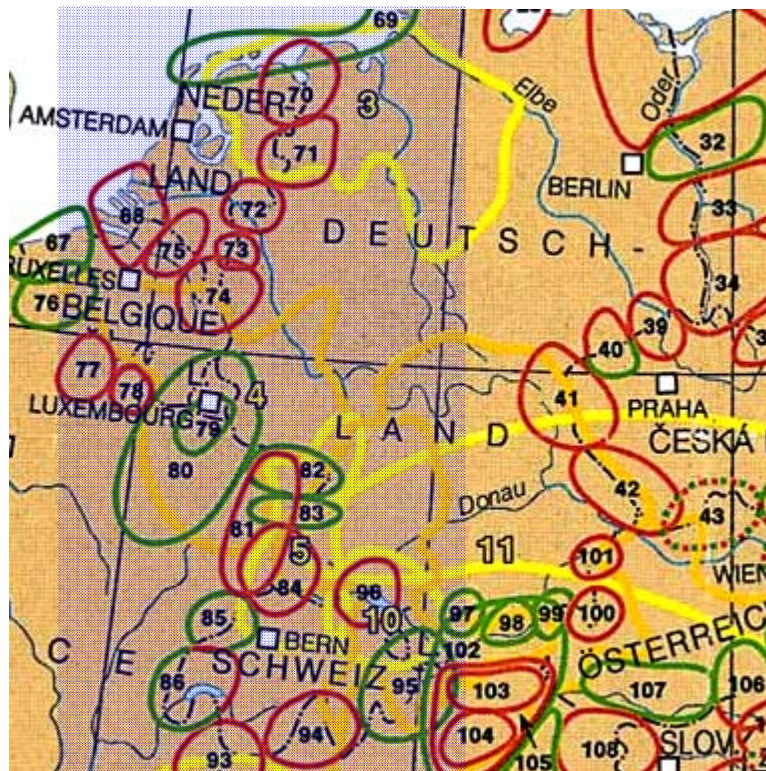
Die Verflechtungen zwischen den genannten Gebietseinheiten sind weitaus komplexer als hier anhand der geografischen Lage schematisch dargestellt. So zeigt die Praxis des grenzüberschreitenden Arbeitsmarkts in der Großregion, dass auch Saarländer nach Luxemburg oder Belgien zur Arbeitsstelle einpendeln. Diese Komplexität der Grenzgängerströme trifft auch auf die weiteren Untersuchungsräume zu.

²⁶³ Vgl. Ausführlich Kapitel C1.2

1.2 Informationsbeschaffung: Recherche und Expertengespräche

Im Zuge der Informationsbeschaffung wurde zunächst eine breit angelegte Literatur- und Internetrecherche für die definierten Räume durchgeführt. Ziel war die Ermittlung von Institutionen und Ansprechpartnern auf dem Gebiet des Grenzgängerwesens und der grenzüberschreitenden Beschäftigung. Im Rahmen dieser Recherche wurde deutlich, dass das Gebiet dies- und jenseits der deutschen Westgrenze für die hier angestrebten Ziele durchaus geeignet ist. Es weist einen hohen Grad der grenzüberschreitenden Institutionalisierung auf: Besonders in Norddeutschland sind zahlreiche Kooperationen auf kommunaler Ebene in Form von Euregios auszumachen; im Süden erstreckt sich das Mandatsgebiet der Oberrheinkonferenz, das sich in weitere grenzüberschreitende kommunale Zusammenschlüsse untergliedert.

Regionale und kommunale grenzüberschreitende Zusammenschlüsse an der bundesrepublikanischen Westgrenze



Quelle: <http://www.aebr.net>, Karte verändert.

- 70: Ems-Dollart Region (Deutschland/Niederlande)
- 71: EUREGIO (Deutschland/Niederlande)
- 72: Euregio Rhein-Waal (Deutschland/Niederlande)
- 73: Euregio Rhein-Maas-Nord (Deutschland/Niederlande)
- 74: Euregio Maas-Rhein (Deutschland/Niederlande)
- 80: EuRegio SaarLorLuxRhein (Deutschland/Frankreich/Luxemburg)
- 82: Regio PAMINA (Frankreich/Deutschland/Schweiz)
- 83: AG Centre (Frankreich/Deutschland)
- 84: Regio TriRhena (Frankreich/Deutschland/Schweiz)
- 4: Großregion SaarLorLux (Belgien/Deutschland/Frankreich/Luxemburg)
- 5: Oberrheinkonferenz – Euroregion Oberrhein (Schweiz/Deutschland/Frankreich)

Der Verwaltungsgliederung nach Bundesländern folgend, wurden schließlich folgende grenzüberschreitende Kooperationsräume sowie verschiedene Institutionen der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen, der Arbeitsverwaltungen und Gebietskörperschaften in diesen Räumen kontaktiert.

Kontaktierte grenzüberschreitende Kooperationsräume und zentrale Institutionen nach deutschen Bundesländern an der bundesrepublikanischen Westgrenze

Rheinland-Pfalz und Saarland EuRegio SaarLorLuxRhein EURES-T SaarLorLux-Rheinland-Pfalz EURES-T Pôle Européen de Développement	Nordrhein-Westfalen Euregio Rhein-Waal Euregio Maas-Rhein Euregio Rhein-Maas-Nord
Niedersachsen Ems-Dollart Region EURES Ems-Dollart EUREGIO EURES-T Euregio	Baden-Württemberg Regio TriRhena AG Centre Regio PAMINA Infobest Strasbourg-Kehl Infobest Palmrain Eures-T Oberrhein

Die Kontaktnahme der aufgeführten und weiterer Institutionen erfolgte zunächst per E-Mail mittels folgenden Texts:

Schriftliche Kontaktnahme mit ausgewählten Akteuren der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit und grenzüberschreitenden Beschäftigung in grenzüberschreitenden Kooperationsräumen

Sehr geehrte(r) ANSPRECHPARTNER,

die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle der Großregion führt derzeit eine Bestandsaufnahme von Maßnahmen zur Arbeitsmarktentwicklung in europäischen Grenzregionen durch.

In diesem Zusammenhang haben wir mit großem Interesse über die Aktivitäten der NAME DER INSTITUTION gelesen, die ANGEPASSTER TEXT.

Im Rahmen unserer Bestandsaufnahme benötigen wir ausführliche Informationen über Projekte zur Förderung von grenzüberschreitender Arbeitnehmermobilität und zur Schaffung eines grenzüberschreitenden Arbeitsmarkts.

Daher möchten wir sie bitten, uns Informationen (Berichte, Evaluationen, Studien usw.) über arbeitsmarkt- und grenzgängerbezogene Projekte in ihrer Region auf dem elektronischen oder postalischen Weg zu übermitteln.

Vielen Dank für Ihre Bemühungen und mit freundlichen Grüßen

Nach der Zusendung erster Informationen und Dokumente folgte das telefonische Nachfassen. Dies ermöglichte zahlreiche Gespräche in den jeweiligen Regionen sowie zusätzliche Informationen über Projekte und andere Vorhaben im Bereich der grenzüberschreitenden Arbeitnehmermobilität. Im persönlichen Gespräch mit dem Koordinator des EURES-T Saar-LorLux-Trier/Westpfalz konnten Perspektiven für Instrumente zur Förderung des Grenzgängergewesens in der Großregion vertiefend diskutiert werden.

2. Förderung grenzüberschreitender Arbeitnehmermobilität: Beispiele guter Praxis in ausgewählten europäischen Grenzräumen

Maßnahmen zur Förderung grenzüberschreitender Arbeitnehmermobilität in Grenzregionen stellen auf verschiedene Zielgruppen ab. Zum einen steht der Hauptakteur des Arbeitsmarkts – der Arbeitnehmer bzw. Grenzgänger, Arbeitssuchende (bzw. potentielle Grenzgänger) – im Zentrum. Ferner richten sich zahlreiche Maßnahmen an Akteure des grenzüberschreitenden Arbeitsmarkts, die auf den hiervon berührten Feldern aktiv sind. Dabei handelt es sich um Multiplikatoren wie Berater, Arbeitnehmervertreter oder Bildungsexperten sowie Wissenschaftler. Die hier aufgeführten Beispiele guter Praxis decken die genannten Zielgruppen ab.

2.1 Information und Beratung

Maßnahmen im Bereich Information und Beratung sind sehr weit entwickelt, nicht zuletzt leistet hierfür das EURES-Netzwerk einen entscheidenden Beitrag. Ratgeber und Informationsbroschüren, die besonders auf spezifische Fragen und Probleme auf dem Gebiet der sozialen Sicherungssysteme Antworten finden, existieren nahezu in allen untersuchten Gebieten und sind der breiten Öffentlichkeit zugänglich. Diese Informationen, die aufgrund der ständigen Bemühungen zur Harmonisierung nationaler Vorschriften einem ständigen Wandel unterliegen, sind mit steigender Tendenz auch im Internet verfügbar. In diesem Zusammenhang sei auf das überarbeitete Internetangebot des Quellen- und Dokumentationszentrums der EURES Grenzregionen Lothringen hingewiesen, das Grenzgängern systematisch Informationen über die für ihre individuelle Situation gültigen Rechtsregelungen bietet.²⁶⁴

Neben dieser anonymisierten Form der Beratung und Information werden auch persönliche Beratungsgespräche nachgefragt, die weitgehend die EURES-Berater und zum Teil auch private und andere Anbieter abdecken. Persönliche Beratung erfolgt in den untersuchten Grenzregionen in unterschiedlichen Formen wie z.B. im Rahmen von Sprechtagen bzw. grenzüberschreitenden Aktionstagen.

- ▶ In der Ems-Dollart Region initiierte die zuständige EURES-T-Stelle regelmäßig stattfindende grenzüberschreitende Sprechtage. Im Jahr 2004 nutzen 58 Deutsche und 54 Niederländer diese Möglichkeit, sich über Steuer- und Versicherungsfragen beraten zu lassen. Antworten geben dabei Experten der deutschen und niederländischen Finanzverwaltung und Spezialisten der Sozialversicherungen beider Länder. Mit 82 Beratungsterminen war das Thema „Steuern“ häufigster Anlass für ein Gespräch mit den Fachleuten.

²⁶⁴ Vgl. <http://www.crd-eures-lorraine.net>

EURES-T Ems-Dollart Region plant für 2005 die Einführung verschiedener thematischer Sprechstage sowie zusätzlicher Informationsabende.

- ▶ Im Bundesland Nordrhein-Westfalen kooperieren die Euregio Rhein-Waal und die Euregio Rhein-Maas-Nord und veranstalten gemeinsam zweimal monatlich eine Sprechstunde für Grenzgänger. Zu Gast sind jeweils deutsche und niederländische Experten, die neben grenzüberschreitenden Arbeitsverhältnissen über Rente, Steuern, Sozialversicherung und über Kinder- und Erziehungsgeld informieren. Die Gespräche finden zum Teil in deutschen Berufsinformationszentren statt.
- ▶ Auch in der Großregion bestehen neben dem Angebot durch EURES-Berater auf diesem Gebiet Initiativen. Die Bundesversicherungsanstalt für Angestellte veranstaltet z. B. mit der Landesversicherungsanstalt Rheinland-Pfalz grenzüberschreitende Aktionstage. Sie finden in Trier statt, wo Experten aus Luxemburg auf Fragen zu Renten- und Krankenversicherung sowie zum sozialen Dialog antworten.

2.2 Monitoring und Dokumentation

Zur Förderung grenzüberschreitender Arbeitnehmermobilität kommt der grenzüberschreitenden Arbeitsmarktentwicklung eine besondere Bedeutung zu. Sie leistet wichtige Beiträge für das konzertierte Vorgehen nationaler Partner, um Beschäftigungsnachfrage und -angebot grenzüberschreitend zusammenzuführen. Grundlage hierfür ist zunächst die kontinuierliche und systematische Erfassung sowie die Dokumentation wichtiger Entwicklungen auf den Arbeitsmärkten dies- und jenseits der Grenze. Zusätzlich ist die Beschäftigung mit aktuellen Themen erforderlich, um auf zentrale Herausforderungen wie z.B. den demographischen Wandel effektiv reagieren zu können.

Arbeitsmarktbarometer und Strukturberichterstattung

- ▶ Vor diesem Hintergrund erstellt EURES-T EUREGIO im Rahmen seiner Projektaktivitäten jährlich ein Arbeitsmarktbarometer, das offene Stellen auf den angrenzenden Arbeitsmärkten in Deutschland und in den Niederlanden nach Berufsgruppen bzw. Branchen dokumentiert. Eine weiterführende Strukturberichterstattung ist in Planung.
- ▶ Auf dem Gebiet der Strukturberichterstattung kann die Großregion durch die Einrichtung der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle ein unterstützendes und hilfreiches Instrument für die grenzüberschreitende Arbeitsmarktentwicklung vorweisen. Sie fertigt im Auftrag des Gipfels der Großregion regelmäßig Berichte über die Arbeitsmarktsituation in der Großregion an, die Entwicklungen in den Teilräumen des Kooperationsraums nachzeichnen.

Schwerpunktt Themen: Beschäftigungsressourcen und Perspektiven

- ▶ In der Euregio Maas-Rhein reagieren deutsche und belgische Partner auf den zu erwartenden Fachkräftemangel und vertiefen im Rahmen eines 3jährigen Projekts gemeinsam das Thema „Mobilisierung von Beschäftigungsreserven“. Dabei stehen die Vereinbarkeit von Beruf und familiären Pflichten sowie der berufliche Wiedereinstieg von Frauen nach der Geburt eines Kindes im Zentrum. In dieser Perspektive werden die in der Euregio

praktizierten Arbeitszeitmodelle erfasst unter gleichzeitiger Ermittlung der Bedürfnisse von Unternehmen und (potentiellen) Beschäftigten. Auf Basis ihrer Analyse sollen innovative und praktikable Arbeitszeitleösungen entwickelt und in ausgewählten Unternehmen erprobt werden.

- ▶ Für den verbesserten grenzüberschreitenden Ausgleich von Beschäftigungsangebot und -nachfrage wird in der Großregion im Rahmen der EURES-T SLLR Aktivitäten die Maßnahme „Weiterbildung und Fachkräftebedarf“ durchgeführt. Sie zielt auf die Feststellung des Arbeitskräftebedarfs der Arbeitgeber in der Großregion ab. Dabei soll die Grenzgängersituation berücksichtigt und Vorschläge erarbeitet werden, die das Passverhältnis von Angebot und Nachfrage optimieren.
- ▶ Nicht zuletzt leisten die Arbeiten, die im vorliegenden Themenheft dokumentiert sind, einen wichtigen Beitrag für die grenzüberschreitende Arbeitsmarktentwicklung in der Großregion. Das Projekt „Grenzgänger und grenzüberschreitender Arbeitsmarkt“ ist das erste Teilprojekt einer ganzen Serie von Projekten, die im Rahmen des Gesamtvorhabens „Stand, Perspektiven und Handlungserfordernisse des Arbeitsmarkts in der Großregion bis 2020“ im Zeitraum 2004-2006 von der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle durchgeführt werden.

2.3 Austausch und Vernetzung

Voraussetzung zur Förderung grenzüberschreitender Arbeitnehmermobilität ist die Kenntnis von Strukturen und Entwicklungen auf dem Gebiet der nationalen Arbeitsmärkte, der Arbeitsverwaltungen, Bildungssysteme sowie der persönliche Kontakt mit den jeweiligen Akteuren. Darüber hinaus bilden die Probleme und Hindernisse, von denen grenzüberschreitende Arbeitnehmer in ihrem Alltag unmittelbar betroffen sind, das Aktionsfeld, in dem es Mobilitätsbarrieren abzubauen gilt. Diese Grundvoraussetzungen erfordern zunächst einen intensiven Austausch zwischen Entscheidungsträgern, Mittlerpersonen und Betroffenen sowie eine enge Zusammenarbeit der Akteure auf verschiedenen Gebieten, die Fragen der grenzüberschreitenden Beschäftigung berühren. Viele Grenzümgebungen sind beim Aufbau einer solchen Dialogkultur beispielgebend.

Regionen lernen

- ▶ In der Euregio Rhein-Waal geht das Informations- und Erfahrungsnetzwerk mit dem Namen „Die Lernende Euregio“ in die zweite Phase. Es stellt auf die enge Abstimmung von Qualifikationsstruktur und den Erfordernissen des Arbeitsmarkts in diesem Raum ab. Das Netzwerk soll Akteure aus Bildung und Wirtschaft grenzüberschreitend zusammenbringen, ihren Dialog intensivieren und das zukünftige Arbeitskräfteangebot im grenzüberschreitenden Kooperationsraum optimieren. In diesem Rahmen werden Teilprojekte durchgeführt wie die Schaffung eines Informationssystems, um Erfahrungen, Wissen und Daten über Berufsbildung zu dokumentieren und auszutauschen, das Erstellen von Informationsmaterialien, um Schulen und kleinen und mittleren Unternehmen den Zugang zu branchenspezifischen und thematischen Informationen zu erleichtern oder die Schaffung branchenspezifischer Netzwerke zwischen Schulen und Unternehmen. Besonders hervorzuheben ist die Einrichtung einer „Informationsstelle zum Berufsschulunterricht“ in

der Euregio Rhein-Waal für eine verbesserte Zusammenarbeit zwischen berufsbildenden Schulen in diesem Raum.

- ▶ Eine ähnliche Initiative existiert in der Großregion. Die 2002 eröffnete „Beratungsstelle für grenzüberschreitende Berufsorientierung“ unterstützt und berät Schulen bei der Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Betriebspraktika und Betriebserkundungen in Frankreich und Luxemburg. Zusätzlich ist sie Schulen behilflich, die für ihre Schüler Praktikumsplätze im grenznahen Ausland suchen. Die Anlaufstelle ist aus einem Projekt einer saarländischen Realschule hervorgegangen, dessen Erfahrungen nun für weitere Schulen nutzbar gemacht werden.

Multiplikatoren lernen

- ▶ Das EURES-T Oberrhein veranstaltete in 2004 ein eintägiges Seminar zum Thema „Besonderheiten grenzüberschreitender Arbeitnehmermobilität bei Älteren (50+)“, das sich an EURES-Berater richtete. Vorgestellt wurden Maßnahmen zur Reintegration Älterer in den Arbeitsmarkt in Deutschland und Frankreich, Erfordernisse aus Sicht der Arbeitgeber und Arbeitnehmervertreter und Bedingungen für alternsgerechtes Arbeiten.
- ▶ Neben den durch den CRD EURES Lothringen sichergestellten Weiterbildungsmaßnahmen für EURES-Berater arbeiten die Arbeitsverwaltungen in der Großregion stärker zusammen. Im Rahmen der EURES-T SLLR und EURES-T PED Aktivitäten werden regionale Arbeitskreise in den Grenzärbeitsämtern zusammenkommen und nach Bedarf Grenzgängersprechstunden anbieten. Ferner findet ein Mal jährlich ein Treffen der regionalen Vertreter der Arbeitsverwaltungen statt, um Themen wie den regionalen Arbeitsmarkt, Unternehmensgründungen und -schließungen, grenzüberschreitende Industriegebiete, Frauen- und Jugendarbeitslosigkeit sowie Maßnahmen in diesen Bereichen gemeinsam zu erörtern. Daneben werden Treffen organisiert, die dem Austausch von Informationen über nationale Reformvorhaben der Arbeitsverwaltungen sowie der Präsentation von Good-Practice Beispielen dienen.

Dialog: Grenzgänger melden sich zu Wort

In der Großregion haben sich Grenzgänger zusammengeschlossen, um ihre Interessen gegenüber Entscheidungsträgern auf regionaler und europäischer Ebene zu vertreten. Diese Netzwerke dienen dem Austausch von Erfahrungen und der Artikulation von Mobilitätshemmnissen.

- ▶ Der « Comité de Défense des travailleurs frontaliers de la Moselle » arbeitet seit 1977 und zählt 8000 Mitglieder. Seine Webseite informiert über die Aktivitäten der Vereinigung, die sich für die Probleme ihrer Mitglieder einsetzt. Der Verein trug z.B. in 2005 seine Anliegen gegenüber dem Sous-Präfekten vor, wobei es um Probleme im Bereich der sozialen Sicherung ging, die aus Differenzen des deutschen und französischen Systems resultieren. Der Sous-Präfekt sicherte die weitere Bearbeitung der vorgetragenen Probleme zu.
- ▶ Eine weitere Initiative auf dem Gebiet des Austauschs und der Interessensvertretung ist das Angebot von Grenzgängern nach Luxemburg. Es ist auf zwei umfangreichen Internetseiten einzusehen, die jeweils in deutscher und französischer Sprache über aktuelle

Entwicklungen in Gesellschaft, Arbeitsmarkt, Wirtschaft und Soziales in der Zielregion informieren. Darüber hinaus bietet sie zahlreiche praktische Informationen wie Verkehrsmeldungen und ein Internet-Forum für Grenzgänger. Ziel ist der bessere Kommunikationsfluss in Grenzgängernetzwerken, die Entwicklung von Lösungen für Probleme der grenzüberschreitenden Beschäftigung und Hilfestellungen für „neue“ Grenzgänger. Hierfür werden u.a. regelmäßig Stammtische organisiert.

Internetangebot der Comité de Défense des travailleurs frontaliers de la Moselle

The screenshot shows the homepage of the 'Comité de Défense des Travailleurs Frontaliers de la Moselle'. The header includes the organization's name and a map of the Moselle region. Navigation tabs include 'Permanences', 'Nos revendications', 'Services adhérents', and 'Revue de presse'. A sidebar on the left lists 'Historique', 'Nos status', 'Bureau directeur', 'Adhésions', 'Edito', and 'Liens'. The main content area features a large image of a hand holding a pen, with text about the organization's mission since 1977. A sidebar on the right contains a 'Tous nos meilleurs vœux pour 2005' banner and a section titled 'L'info en continue' with a photo of a man speaking. At the bottom, there are logos for 'Je fais un don au Secours populaire français', 'modernisieren gestalten', and 'Polyweb Card'.

Quelle: <http://www.frontaliers-moselle.com>

Internetangebot für deutschsprachige Grenzgänger nach Luxemburg

The screenshot shows the homepage of 'diegrenzgaenger.lu'. The header features a logo of a person walking and the website name. Navigation tabs include 'Home', 'Forum', 'Anzeigen', 'Umfrage', 'Tipps', 'Teilnehmer', 'Verkehr', 'Links', and 'Gehaltsrechner'. A search bar is located on the right. The main content area is divided into three columns: 'FINANZEN' (Finance), 'HOT' (Hot topics), and 'PARTNER'. The 'FINANZEN' column lists topics like 'Außergewöhnliche Belastungen' and 'Wann sind Kinder Kinder?'. The 'HOT' column lists 'Kollektivvertrag und Leitende Angestellte', 'Mobbing', 'Experimentierfeld Deutschland', 'Uni Lux, schwierige Geburt mit Fehlern', and 'Was läuft im Verkehr verkehrt?'. The 'PARTNER' column lists 'Cactus bietet Ihnen 6 Einkaufsgutscheine über 25 € an!', 'Gewinnen Sie 1 KIWI-Pack, angeboten von Mobilux', and 'LeasePlan'. The footer includes logos for 'MOBILUX LUXEMBOURG' and 'LeasePlan'.

Quelle: <http://www.diegrenzgaenger.lu>

2.4 Qualifikation und Integration

Ein zentrales Maßnahmenfeld zur Förderung grenzüberschreitender Arbeitnehmermobilität bildet der Bereich Qualifikation, der die Aus- und Weiterbildungssysteme in den jeweiligen Teilregionen betrifft. Auf diesem Gebiet sind zahlreiche Initiativen in den untersuchten Kooperationsräumen zu verzeichnen, die in lang- bis mittelfristiger Perspektive die gewünschten Effekte herbeiführen.

Integration in den grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt

Verschiedene Maßnahmeformen, die zum Teil punktuell stattfinden, zielen auf die bessere Integration von Arbeitslosen oder von international orientierten Arbeitnehmern in den Arbeitsmarkt jenseits der Grenze ab.

- ▶ In dieser Perspektive wurde in der Euregio Rhein-Waal ein Assessment- und Trainingscenter geschaffen. Zielgruppe seiner Aktivitäten sind Jugendliche und Arbeitslose, denen Informationen über den angrenzenden niederländischen Arbeitsmarkt zur Verfügung gestellt werden. Hauptziel ist das Training effektiven Bewerbungsverhaltens, wofür zunächst die Fähigkeiten und Entwicklungspotentiale der Kandidaten eingeschätzt und branchenspezifische Assessmentübungen durchgeführt werden. Im zweiten Schritt steht die Berufswahlorientierung der Kandidaten im Zentrum, die durch Informationsmaterialien und Gespräche eingegrenzt wird. Die Maßnahmen schließen mit einem individuellen Förderplan je Teilnehmer ab. Innerhalb eines Jahres konnten ca. 100 Personen an dieser Maßnahme teilnehmen, wobei sich für 38 eine Arbeitsaufnahme, ein Praktikum oder eine Weiterbildung anschloss. Das Zentrum arbeitet eng zusammen mit Arbeitsvermittlern und Arbeitsberatern.
- ▶ Eine ähnliche Initiative entstand in der Großregion im Rahmen der Zusammenarbeit der Arbeitsverwaltungen. Das ETC (European Training Center) richtet sich an mobilitätswillige Arbeitslose und bereitet auf die Arbeitsmärkte in Frankreich, Belgien und Luxemburg vor. Im Rahmen der Maßnahme wird berufsspezifisches Französisch erworben, Techniken der Jobsuche und Bewerbung sowie landeskundliche und interkulturelle Kenntnisse vermittelt. Außerdem integriert die Maßnahme Themen wie Gehaltsstrukturen, Arbeitsverträge, soziale Sicherung usw. Dem Theorieblock von 12 Wochen schließt sich ein 3monatiges Praktikum in einem französischsprachigen Unternehmen an.
- ▶ Eine weitere Initiative in diesem Bereich richtet sich an Studierende und Hochschulabsolventen. Das Frankreichzentrum der Universität des Saarlandes bietet in Zusammenarbeit mit dem Hochschulteam der Agentur für Arbeit Seminare zum Thema "Praktikum oder Job in Frankreich? - Interkulturelle Kompetenzen erwerben!" in drei Trainingsmodulen an. Sie werden in französischer Sprache abgehalten und informieren über das Berufs- und Arbeitsleben in Frankreich, über kulturelle Besonderheiten und nützliche Bewerbungsstrategien. Die seit 2000 regelmäßig stattfindende Maßnahme zieht zunehmend mehr Interessenten an. Im 2005 nahmen ca. 60 Personen teil.
- ▶ Die Beratungsstelle Infobest PALMRAIN führt zweimal monatlich ein „Atelier emploi“ bzw. eine Jobwerkstatt für arbeitslose Grenzgänger durch. Sie richtet sich an Personen, die

bereits in der Schweiz gearbeitet haben und arbeitslos sind, sich aber weiterhin in Richtung des Schweizer Arbeitsmarkts orientieren wollen. Vertreter der Arbeitsverwaltungen und EURES-Berater geben Tipps für die Stellensuche und weisen auf die Besonderheiten hin, die es bei einer Bewerbung zu beachten gilt. Die Teilnehmer werden von den Arbeitsagenturen ausgesucht und eingeladen.

Grenzüberschreitender Austausch in der Aus- und Weiterbildung

Ein weiteres Instrument zur Förderung von Arbeitnehmermobilität sind verschiedene Austauschaktivitäten, um erste Kontakte zum benachbarten Arbeitsmarkt herzustellen mit dem Ziel, diese zu verstetigen bzw. neue Beschäftigungschancen zu eröffnen.

- ▶ In der Euregio Rhein-Waal wurde ein 3jähriges Projekt initiiert, das auf die Schaffung dauerhafter Strukturen für den Praktikantenaustausch im Bildungsgang „Assistenten-Export-Manager“ (Außenhandelskaufmann) abzielt. Damit soll die Qualität der Ausbildung gesteigert und die Mobilitätsbereitschaft zukünftiger Arbeitskräfte erhöht werden. Gleichzeitig werden die Ausbildungsinhalte aufeinander abgestimmt. Nach einjähriger Projektlaufzeit fand ein erster vorbereitender Austausch von zwei niederländischen und sechs deutschen Berufsschülern statt, dem sich im nachfolgenden Jahr das Praktikum im Nachbarland anschloss. Die teilnehmenden Schüler bewerteten das Praktikum durchweg positiv.
- ▶ In der Großregion wurde eine ähnliche Initiative gestartet. Das Projekt „Culina“ richtete sich an junge Berufsanfänger im Hotel- und Gaststättengewerbe mit einer Ausbildung in den Bereichen Empfang, Service und Küche. Es soll ihnen die Möglichkeit bieten, ihre Grundausbildung durch eine erste Berufserfahrung in einem anderen Teil der Großregion abzurunden. Das Projekt, das in 2002 zum ersten Mal durchgeführt wird, erfolgte im Programm „Erste interregionale Beschäftigung junger Berufsanfänger“. Leider gab es in diesem Pilotprojekt lediglich eine belgische Teilnehmerin, die einen Aufenthalt im Saarland absolvierte.
- ▶ Eine weitere Maßnahme wurde in der Großregion mit der Gründung des saarländisch-lothringischen Büros für den Austausch in der beruflichen Bildung im Jahr 1994 initiiert. Es diente als Schnittstelle zwischen Institutionen und Trägern der beruflichen Weiterbildung und koordinierte grenzüberschreitende Qualifizierungsmaßnahmen von vier bis zwölf Wochen. In dieser Zeit konnten die Teilnehmer betriebliche Auslandspraktika absolvieren und am Fremdsprachenunterricht teilnehmen. Ca. 200 Saarländer und Lothringer durchliefen jährlich diese integrierten Maßnahmen: zwischen 1994 bis 2000 wurden acht bis zehn Austauschmaßnahmen jährlich mit Gruppen von ca. zwölf Personen durchgeführt. Das Büro musste im Jahr 2000 aufgrund fehlender finanzieller Mittel geschlossen werden.

Teilqualifikation und Zertifizierung für den beruflichen Sprung über die Grenze

Bildungsarbeit zur Vermittlung von Zusatzqualifikationen auf dem Gebiet der Fachkenntnisse und Sozialkompetenzen ist ein zentrales Instrument zur Erhöhung der Beschäftigungschancen von Arbeitnehmern. Fähigkeiten, die für den beruflichen Sprung über die Grenze qualifizieren, eröffnen Arbeitssuchenden neue Beschäftigungsräume. Gleichzeitig erfordern sie auch ein wechselseitig anerkanntes System der Zertifizierung.

- ▶ Im Rahmen von Interreg II wurde in der Euregio Maas-Rhein der Bedarf an zusätzlicher Qualifikation neben Fachkenntnissen bei grenzüberschreitender Beschäftigung ermittelt. Die Ergebnisse werden unter dem Begriff „Euregiokompetenz“ zusammengefasst und schließen die Komponenten „Fremdsprachenkenntnisse“, „interkulturelle Kompetenz am Arbeitsplatz“ und „Kenntnisse zu rechtlichen Rahmenbedingungen“ der Grenzarbeit ein. Diese Zusatzkompetenz soll zertifizierbar in die Systeme der beruflichen Erst- und Weiterbildung in diesem Raum integriert werden. Zur Zielgruppe gehören Aus-, Weiter- und Fortzubildende in der beruflichen Bildung.
- ▶ Zur Förderung von Arbeitnehmermobilität wird in der PAMINA Region ein grenzüberschreitender Weiterbildungspark geschaffen. Er soll eine verbesserte Durchlässigkeit der Arbeitsmärkte, soziokulturelle Integration und enge Kooperationsstrukturen zwischen Bildungseinrichtungen bewirken. Etablierte Bildungsträger beiderseits der Grenze haben sich hierfür zusammengeschlossen und entwickeln gemeinsam berufliche Qualifizierungsangebote und Grundlagen für die wechselseitige Anerkennung beruflicher Qualifikation. Dabei kooperieren sie auf verschiedenen Feldern: a) Anerkennung von Kompetenzen aus beruflicher Erfahrung, b) Weiterbildungsmodule, die in beiden Berufsbildungssystemen anerkannt und grenzüberschreitend nachgefragt sind, c) Gemeinsame Ausbildung im Bereich Hotellerie/Gastronomie/Restauration, d) Frauenakademie zur Förderung von Frauenerwerbstätigkeit, und e) Netzwerkarbeit für Bewohner, Betriebe und Bildungspartner der Region.
- ▶ In der Großregion wurde zur Zertifizierung beruflicher Erfahrungen und Qualifikationen der interregionale Berufsbildungspass ins Leben gerufen. Zunächst als Musterpass für das Berufsbild „Bankkaufmann/frau“ konzipiert, baut der in 2002 vorgestellte Pass Inter-Job hierauf auf. Er entstand im Rahmen der EURES-T SLLR und EURES-T PED Aktivitäten und ist auf drei Berufe im Hotel- und Gaststättengewerbe zugeschnitten. Das Dokument soll Auszubildende und Berufstätige während ihres Erwerbslebens begleiten und bietet die Möglichkeit, Stationen des beruflichen Werdegangs, Qualifikationen und Erfahrungen zu dokumentieren. Der Pass beinhaltet die Berufsprofile in deutscher, französischer und englischer Sprache und erleichtert den interregionalen Vergleich der Berufsbilder. Damit soll die Jobsuche in der Großregion und darüber hinaus erleichtert werden.

Die Sammlung von Beispielen guter Praxis zur Förderung von Arbeitnehmermobilität konzentrierte sich auf die Aktionsfelder „Information und Beratung“, „Monitoring und Dokumentation“, „Austausch und Vernetzung“ sowie auf Maßnahmen zur Qualifizierung und Integration von Arbeitskräften. Diese Felder einschließlich ihrer Themenspektren, die hier nur cursorisch dargestellt werden konnten, sind aus Sicht der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle geeignet, um in der Großregion unter Beteiligung der betroffenen Partner nachhaltig Maßnahmen zu entwickeln und durchzuführen, die mittel- bis langfristig die gewünschten Effekte erzielen. Konkrete Handlungsempfehlungen werden im Folgenden erläutert.

3. Handlungsempfehlungen und Entwicklungspotenziale in der Großregion

Information und Beratung

Die Entwicklung von Informationsmaterialien, die regelmäßig oder bei Bedarf aktualisiert werden, ist insgesamt weit fortgeschritten. Auch die elektronische Aufbereitung wichtiger Informationen für Grenzgänger, die diese auf entsprechenden Internetseiten konsultieren können, ist als zufrieden stellend zu bewerten.

Es wird daher angeregt, Beratungs- und Informationsaktivitäten, die im persönlichen Kontakt bzw. im Gespräch mit Beratern und Experten stattfinden, zu verstärken. Hierfür ist die nachhaltige Organisation und Durchführung regelmäßiger und bedarfsorientierter Grenzgängersprechtag oder -stunden hilfreich. Ebenso ist die Bildung eines Expertennetzwerks denkbar, die zu diesen Sprechtagen oder -stunden hinzugezogen werden. Zusätzlich können Sprechstunden mit diesen Experten eingeführt werden, die zu bestimmten Zeiten in bestimmten Chatrooms stattfinden. Darüber hinaus wird die verstärkte Zusammenarbeit zwischen Beratungseinrichtungen angeregt, um den Informationsfluss in der Großregion zu optimieren und Ressourcen zu bündeln.

Monitoring und Dokumentation

Grundlage für eine erfolgreiche grenzüberschreitende Arbeitsmarktentwicklung ist die Beobachtung und Dokumentation zentraler Entwicklungen auf den nationalen bzw. regionalen Arbeitsmärkten. Diese Aufgabe der Strukturberichterstattung übernimmt im Auftrag des Gipfels der Großregion die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle. Für ihre Arbeit ist sie auf Informationen über die wirtschaftliche und soziale Lage in den Teilregionen angewiesen. Zur Optimierung ihrer Ergebnisse wird angeregt, die Arbeiten der Akteure auf den Gebieten Wirtschaft, Soziales und Beschäftigung in der Großregion stärker zu verzahnen. Die Verfügbarkeit von regelmäßig aktualisierten Informationen über Arbeitsmarkt- und Beschäftigungsentwicklungen in den Teilregionen ermöglicht der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle eine stärkere qualitative Ausrichtung ihrer Arbeit.

Ferner wird angeregt, die Strukturberichterstattung der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle einem breiteren Publikum zugänglich zu machen. Aktuell richten sich die Berichte über die Arbeitsmarktsituation in der Großregion an ein Fachpublikum in Politik und Verwaltung. Mit dem Ziel der verbesserten Information und Aktivierung von Beschäftigungsreserven auf den Teilarbeitsmärkten ist eine Ausweitung und Abstimmung der Inhalte auf die Informationsbedürfnisse von Arbeitslosen, Arbeitssuchenden und international orientierten Arbeitnehmern denkbar. Hierfür wird eine im Turnus der Gipfelvorsitze erscheinende Publikation im Sinne eines Großregionalen Arbeitsmarktbarometers empfohlen, das ausgewählte Informationen eingängig präsentiert.

Angesichts der arbeitsmarktrelevanten Herausforderungen im Zuge des demographischen Wandels wird ferner die verstärkte Beschäftigung mit Schwerpunktthemen angeregt. Das Teilprojekt „Auswirkungen des demographischen Wandels auf den Arbeitsmarkt in der Großregion“ kann hierfür wichtige Impulse liefern. Gleichzeitig ist aber die verstärkte Sensibilisierung von Akteuren in Beschäftigung und Wirtschaft unumgänglich mit dem Ziel, die Rahmenbedingungen zur Aktivierung von Beschäftigungsreserven zu optimieren. Die verstärkte

interregionale Diskussion über Beschäftigungspotentiale in den Gruppen der Älteren und Jüngeren auf Ebene der Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter ist ein erster wichtiger Schritt in diese Richtung.

Austausch und Vernetzung

Die Förderung grenzüberschreitender Arbeitnehmermobilität erfordert einen intensiven Austausch zwischen Entscheidungsträgern, Mittlerpersonen und Betroffenen sowie eine enge Zusammenarbeit auf verschiedenen Gebieten, die Fragen der grenzüberschreitenden Beschäftigung berühren. Die Schaffung und der Ausbau einer interregionalen Dialogkultur werden daher auf allen Ebenen empfohlen.

Regelmäßiger interregionaler Austausch und Dialog ist besonders zwischen Bildungs- und Wirtschaftspartnern in der Großregion von hoher Bedeutung. Ihre Zusammenarbeit führt mittel- bis langfristig zur engeren Verzahnung beider Partner und zum passgerechten Verhältnis von Qualifikationsstruktur und Beschäftigungsangebot. Hierfür wird die Schaffung von Dialogstrukturen unter dem Label „Interregionaler Dialog Bildung-Wirtschaft“ empfohlen. Dieser kann in halbjährlich stattfindenden Konferenzen und Expertenrunden mit bestimmten Schwerpunktthemen stattfinden, aber auch in Form einer regelmäßig erscheinenden Schriftenreihe als öffentliches Forum umgesetzt werden.

Der Dialog zwischen Akteuren und Partnern ist ein wichtiges Instrument für den Erhalt und die Weitergabe von Erfahrungen, Wissen und Know-How. Die Großregion braucht auch auf dem Gebiet der grenzüberschreitenden Beschäftigung ein kollektives Gedächtnis, das Pilotprojekte, Praxisberichte, Kooperationsstrukturen und Erfahrungen konserviert und öffentlich bzw. Fachkreisen systematisch zugänglich wird. Anknüpfungspunkte für die Übernahme solcher Aufgaben bieten die Quellen- und Dokumentationszentren der EURES Grenzregionen sowie andere interregionale Einrichtungen.

Die Praxis der grenzüberschreitenden Beschäftigung hat auf Selbsthilfe basierende Initiativen hervorgebracht. Die Interessensvertretungen von Grenzgängern zeichnen ein Bild der bestehenden Selbsthilfekräfte und liefern wertvolle Informationen über die praktischen Probleme des Grenzgängeralltags. Darüber hinaus tragen sie mit ihrer Arbeit zur Förderung grenzüberschreitender Arbeitnehmermobilität bei. Vor diesem Hintergrund wird angeregt, diese Selbsthilfekräfte zu stärken und die Rahmenbedingungen für solche Zusammenschlüsse zu optimieren. Ferner wird nach dem Vorbild des Netzwerks der Bürgerbeauftragten in jeder Region die Ernennung von Grenzgängerbeauftragten vorgeschlagen. Sie fungieren als Ansprechpartner für Vertreter von Grenzgängern und sind Schnittstelle zwischen Entscheidungsträgern und den Grenzgängern der Großregion.

Qualifizierung und Integration

Der Bereich Qualifizierung berührt besonders die Aus- und Weiterbildungssysteme der Großregion, die stärker auf die Anforderungen des Arbeitsmarkts und der grenzüberschreitenden Beschäftigung abgestimmt werden müssen. Zusätzlich wird die verstärkte Durchführung flankierender Maßnahmen im Sinne von interregionalen Jobwerkstätten empfohlen. Sie betreffen Hilfestellungen bei der Arbeitsplatzsuche etwa wie beim Verfassen von Bewerbungsschreiben, bei der Vorbereitung von Bewerbungsgesprächen oder bei der Jobsuche.

Im Bereich der Aus- und Weiterbildung ist die nachhaltige Förderung von Austauschaktivitäten unverzichtbar. Sie bringen potentielle Grenzgänger in Kontakt mit der Arbeitswelt in der Nachbarregion und können Fundamente legen für Grenzgängerkarrieren. Besonders im kleinräumigen Maßstab wie in der Großregion gilt es solche Potentiale zu nutzen. Unterstützend können hierbei entsprechende Infrastrukturen wirken wie internetbasierte Partnerbörsen, die austauschorientierte Aus- und Weiterbildungseinrichtungen zusammenbringen.

Darüber hinaus wird die Implementierung von Zusatzqualifikationen im Sinne einer Interregionalen Handlungskompetenz in die Curricula von Aus- und Weiterbildungseinrichtungen der Großregion empfohlen. Dieses Konglomerat an Teilkompetenzen hilft den zukünftig mobilen Arbeitskräften, sich im Arbeitsalltag der Nachbarregion zu behaupten. Ferner kann die Vermittlung Interregionaler Handlungskompetenz die Funktion eines Gütesiegels für die Internationalisierung der Ausbildung in der Großregion übernehmen.

In Anknüpfung an die Komponenten „Austausch“ und „Interregionale Handlungskompetenz“ wird die Einführung großregional integrierter Bildungsgänge im Bereich der Erstausbildung empfohlen. Dies setzt die enge Zusammenarbeit von Bildungseinrichtungen beiderseits der Grenze voraus sowie die Entwicklung von interregionalen Berufsbildern, die zukunftsorientiert auf den Arbeitsmarkt der Großregion abstellen. Für ein solches Vorhaben kann an das Wissen und die Erfahrungen der Deutsch-Französischen Hochschule in Saarbrücken angeknüpft werden, die auf dem Gebiet der integrierten Ausbildung im Hochschulbereich etabliert ist.

Bibliographie

Arbeitskammer des Saarlandes (Hg.): Ratgeber für Grenzgänger Deutschland-Frankreich. 9. Aufl., 2003.

Artikel „Grenzgänger in Luxemburg“, Tageblatt vom 6.12.2004.

Arzt, Hans-Georg: „Qualifikationen für internationale Zusammenarbeit“. In: ders. (Hg.): Europäische Qualifikation durch deutsch-französische Ausbildung? Die Bedeutung der Unterschiede nationaler Bildungssysteme für die internationale wirtschaftliche Zusammenarbeit. (Neue Ludwigsburger Beiträge Nr. 4), Ludwigsburg, Deutsch-Französisches Institut, 1994.

Association Transfrontalière de l'Agglomération du Pôle Européen de Développement: Accession à la propriété par la construction d'une maison individuelle. Etude comparative Belgique-France-Luxembourg. März 1998.

Auzet, Laurent / François, Jean-Paul / Mathias, Jérôme : Emploi, chômage, marché du travail en Lorraine après la reconversion. Économie Lorraine, Dossier n° 19 – Bilan, S. 35-52.

Barmeyer, Christoph I.: Mentalitätsunterschiede und Marktchancen im Frankreichgeschäft. Zur interkulturellen Kommunikation im Handwerk (mit Schwerpunkt Saarland/Lothringen). Studie und Handbuch. St. Ingbert, Röhrig, 2000.

Barmeyer, Christoph: Interkulturelle Qualifikationen im deutsch-französischen Management kleiner und mittelständischer Unternehmen (mit Schwerpunkt Saarland/Lothringen). St. Ingbert, Röhrig, 1996.

Barth, Johannes: Bevölkerungsvorausberechnung für das Saarland, in: Statistisches Monatsheft Saarland, Juni 2004, S. 3-13.

Bevollmächtigter der Bundesrepublik Deutschland für kulturelle Angelegenheiten im Rahmen des Vertrages über die deutsch-französische Zusammenarbeit: Gemeinsame Erklärung auf dem Gebiet der beruflichen Bildung über die generelle Vergleichbarkeit von französischen und deutschen Abschlusszeugnissen. 26.10.2004.

Brücher, Wolfgang / Dörrenbächer, Peter H.: Grenzüberschreitende Beziehungen zwischen dem Saarland und Lothringen – Ausdruck einer Mischkultur? In: Marti, Roland (Hg.): Grenzkultur – Mischkultur? (Veröffentlichung der Kommission für Saarländische Landesgeschichte und Volksforschung; Bd. 35), Saarbrücken, SDV, 2000.

Brücher, Wolfgang / Franke, Peter Robert (Hg.): Probleme von Grenzregionen: Das Beispiel SAAR-LOR-LUX-Raum. Beiträge zum Forschungsschwerpunkt der Philosophischen Fakultät der Universität des Saarlandes. Saarbrücken, Philosophische Fakultät der Universität des Saarlandes, 1987, S. 49-66.

Bundesamt für Statistik (BFS) der Schweiz (Hrsg.): Erwerbstätigen- und Beschäftigungsstatistik, 4. Quartal 2004, Neuchâtel 2005.

Calcagnotto, Gilberto C./Neuloh, Otto: Lothringische Grenzgänger in saarländischen Betrieben. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung in den Grenzgebieten Saarbrücken und Saarlouis. Saarbrücken, Institut für Empirische Soziologie, 1973.

Carole, Schmit: 30 Jahre Grenzgänger in Luxemburg (1965-1995). In: Schneider, Reinhard (Hg.): "Grenzgänger". (Veröffentlichung der Kommission für saarländische Landesgeschichte und Volksforschung, Bd. 33), Saarbrücken, Kommissionsverlag, 1998, S. 197-221.

Cocher, Cahntal: Anciens voisins – nouveaux Lorrains. INSEE, Economie Lorrain n° 210, 2001.

Compétence interculturelle franco-allemande (CIFA): Arbeitspapiere. Auswertung der Umfrage bei kleinen und mittelständischen Unternehmen im Saarland, Lothringen und der Westpfalz. Interreg II-Projekt: Interkulturelle Handlungskompetenz als zukunftsorientierter Wirtschaftsfaktor, Saarbrücken, 2001, (nicht veröffentlicht).

Der Spiegel: „Vom Plattenbau ins Paradies – Viele Ostdeutsche flüchten vor Hartz IV und lahmender Konjunktur in die Alpen“, Ausgabe Nr. 16 vom 18.04.05.

Économie Lorraine : « Le profil du frontalier: entre choix et opportunités. » n° 229, Décembre 2003.

EURES Channel: Etude sur les flux frontaliers franco-belges. Mai 2004.

EURES Institut SLLR: Mobilitätsreport Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz. Vorläufige Fassung 6/2003.

EURES Luxembourg in Kooperation mit ADEM-CEPS/INSTEAD: L'intérim au Luxembourg. Un marché du travail au coeur de la Grande Région, Luxemburg im März 2005.

EURES SLLR (Hrsg.): Regionalprofil Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz, 2002.

Gaudron, Jean-Michel/Reinson, Florence: "Vous, les Frontaliers!". In: paperJam. Média économique et financier. Themenschwerpunkt: 110.000 frontaliers: On the road again. Juillet-août 2004, S. 10-30.

GEIE Luxlorsan: Offre de soins et mobilité à l'intérieur de l'espace transfrontalier Lorraine – Grand-Duché de Luxembourg – Province de Luxembourg. Septembre 2004.

Geiger-Jaillet, Anemone: Saar-Lor-Lux. Versuch einer linguistisch-interkulturellen Analyse. Saarbrücken, Universität des Saarlandes, Dissertation, 1995.

Gerber, Philippe/Ramm, Michael: Vers une catégorisation des déplacements domicile – travail des frontaliers luxembourgeois en 2003. In: Ceps/Instead : Population et Emploi. Nr. 3/2004.

Gipfel der Großregion: Gemeinsame Erklärung. Metz, 24. Januar 2005.

Gonon, Philipp/Kraus, Katrin: Grenzüberschreitende Kooperationschancen in der Aus- und Weiterbildung in Gesundheitsberufen in der Region Trier/Luxemburg. Lehrstuhl für Berufliche Betriebliche Weiterbildung an der Universität Trier. Projektendbericht, 2003.

Groß, Bernd: Probleme von Grenzgängern im Raum SaarLorLux. Eine Analyse von Hindernissen für die grenzüberschreitende Mobilität (Vor-Studie). Staatskanzlei des Saarlandes, Abteilung Europa, Interregionale Zusammenarbeit. Dezember 2003 (nicht veröffentlicht).

Hall, Edward T.: La danse de la vie. Temps culturel, temps vécu. Paris, Seuil, 1984.

Holzheimer, Gabriele/Schiffmann, Iris: Grenzüberschreitende Beschäftigung im Gesundheitswesen Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz. Bestandsaufnahme des grenzüberschreitenden Gesundheitssektors. EURES Transfrontalier SLLR, März 2001.

ILReS Market Research: La perception des étrangers. Enquête téléphonique auprès de 547 résidents, étrangers et luxembourgeois en février/mars 2005. Luxembourg.

INSEE Lorraine: Travailleurs sans frontières. Nancy, INSEE, 1995.

Institut der deutschen Wirtschaft: Bilateraler Fremdsprachenbedarf in Deutschland und Frankreich - Eine Bestandsaufnahme in Großunternehmen. November 2004.

Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle: Dritter Bericht. Saarbrücken, 2004.

Janssen, Manfred/Woltering, Michael: Arbeitsmärkte und europäischer Binnenmarkt: Integrationsprozesse am Beispiel der deutsch-niederländischen Grenzregion. In: Institut für Europäische Regionalforschungen (Hg.): Interregiones. Schwerpunktthema: Vom „Hollandgänger zum EU-Bürger“: Migration und Wahrnehmung im deutsch-niederländisch-belgischen Grenzraum in historischer und aktueller Perspektive. Heft 10, 2001, S. 101-132.

Journal officiel de l'Union européenne, L 166, 30. April 2004.

Kaerger, Karl: Artikel „Sachsengängerei“. In: Handwörterbuch der Staatswissenschaften. Bd. 5, 1893, S. 473.

Kilp, Andreas: Regionale Identitäten in einem grenzüberschreitenden Raum. Die Wahrnehmung des Saar-Lor-Lux-Raumes durch lothringische Industriearbeiter in saarländischen Betrieben. Saarbrücken, Universität des Saarlandes, Diplomarbeit, 1998.

Kommission der Europäischen Gemeinschaften (Hg.): Mitteilung der Kommission. Freizügigkeit der Arbeitnehmer – Volle Nutzung der Vorteile und Möglichkeiten. Brüssel, 11.12.2002, KOM (2002) 694.

Krämer, Hans Leo: "Grenzgänger aus soziologischer Sicht". In: Schneider, Reinhard (Hg.): "Grenzgänger". (Veröffentlichung der Kommission für saarländische Landesgeschichte und Volksforschung, Bd. 33), Saarbrücken, Kommissionsverlag, 1998, S. 35-44.

Krewer Consult GmbH/Kooperationsstelle Hamburg: Management internationaler Projekte. Ein Arbeitsbuch. Proinno-Gruppe - gefördert durch die Europäische Union - GD Enterprise. Selbstverlag, 2000.

Langner, Arne: "Arbeitnehmer zieht es nach Luxemburg". Saarbrücker Zeitung vom 6.08.2004, D6.

Leduc, Kristell (CEPS/INSTEAD): Les caractéristiques démographiques des actifs occupés dans le secteur privé en mars 2003. Population & Emploi N°5, octobre 2004.

Les Cahiers transfrontaliers d'EURES, 1/2004, mars / avril.

Les Cahiers transfrontaliers d'EURES, 3/2004, juillet / août.

Matthäi, Ingrid: Regionale Ansiedlungs- und Strukturpolitik im Spannungsfeld von Konkurrenz und Kooperation – am Beispiel der Grenzregionen Saarland und Lothringen, ISO-Mitteilungen Nr. 2, September 2003, S. 10-25.

Ministère des Affaires étrangères (Ed.) : L'allemand – un atout pour des carrières en Europe. A l'occasion de la journée franco-allemande du 22 janvier 2005. Ludwigsburg, 2005.

Ministère des Classes Moyennes du Tourisme et du Logement: La note de l'observatoire de l'Habitat. Département du Logement, n° 3, 2004.

Ministère du Travail / Administration de l'emploi (ADEM): Les activités de l'administration de l'emploi en 2004.

Ministerium für Umwelt / Préfecture de la Région Lorraine: Grenzüberschreitende Raumordnungsstudie Saarbrücken – Moselle-Est. Schriftenreihe der Regionalkommission SaarLorLux – Trier/Westpfalz, Arbeitsgruppe „Raumordnung“, 2001.

MKW GmbH: Scientific Report on the Mobility of Cross-border Workers within the EEA. Final Report. München, 2001.

Neiss, Martine / Guillemet, Valérie : L'évolution et le profil des travailleurs frontaliers lorrains. Vortrag auf der Fachkonferenz von EURES/IBA zu den „Sozioökonomischen Dimensionen grenzüberschreitender Arbeitnehmermobilität“ am 14./15. März 2005 in Luxemburg.

Ramm, Michel: Saarländer im grenznahen Lothringen. „Invasion“ oder Integration? In: Geographische Rundschau, Heft 2, 1999, S. 110-115.

Rapport du CSRW (Conseil économique et social de la Région wallonne) sur la situation économique et sociale de la Wallonie 2004.

Regionales Einzelhandelskonzept Saarland, Teil B: Telefonische Verbraucherbefragung zum grenzüberschreitenden Einkaufsverhalten im Saarland, in Rheinland-Pfalz, Frankreich und Luxemburg. GMA-Untersuchung im Auftrag des Ministeriums für Umwelt und des Ministeriums für Wirtschaft des Saarlandes. 2004.

Républicain Lorrain vom 16.01.2005.

Saarbrücker Zeitung vom 04.03.05: „Reifen zermalmen Millionen von Euro – Saarbrücken Kopf an Kopf mit Frankfurt“.

Schmit, Carole: 30 Jahre Grenzgänger in Luxemburg (1965-1995). In: Schneider, Reinhard (Hg.): "Grenzgänger". (Veröffentlichung der Kommission für saarländische Landesgeschichte und Volksforschung, Bd. 33), Saarbrücken, Kommissionsverlag, 1998.

Schneider, Reinhard: "Die Grenzgängerthematik in historischer Perspektive". In: Schneider, Reinhard (Hg.): "Grenzgänger". (Veröffentlichung der Kommission für saarländische Landesgeschichte und Volksforschung, Bd. 33), Saarbrücken, Kommissionsverlag, 1998, S. 9-20.

Schorr, Andreas: „Grenzgänger zwischen den Sprachen. Eine Umfrage zur Sprachenwahl und zu Spracheinstellungen in der Saar-Lor-Lux-Region“. In: Schneider, Reinhard (Hg.): "Grenzgänger".

(Veröffentlichung der Kommission für saarländische Landesgeschichte und Volksforschung, Bd. 33), Saarbrücken, Kommissionsverlag, 1998, S. 181-196.

Schuller, Gy (STATEC) / Zanardelli, Mireille (CEPS/INSTEAD): Les salariés frontaliers et leurs dépenses au Luxembourg, Mai 2003.

Staatskanzlei des Saarlandes (Hg.): Zukunftsbild 2020 für den interregionalen Kooperationsraum Saarland, Lothringen, Luxemburg, Rheinland-Pfalz, Wallonische Region, Französische Gemeinschaft und Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens. Saarbrücken, 2003.

STATEC (Hrsg.): Wirtschafts- und Gesellschaftsprofil Luxemburgs, Luxemburg, März 2003.

STATEC (Hrsg.): L'économie luxembourgeoise en 2004 et évolution conjoncturelle récente, Note de conjoncture n° 1-05, Luxembourg, mai 2005.

STATEC (Hrsg.): La situation économique au Luxembourg. Évolution récente et perspectives, Note de conjoncture n° 2-04, octobre 2004.

Statistisches Jahrbuch Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz-Wallonie 2004 der Statistischen Ämter der Großregion, Dezember 2004.

Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz (Hrsg.): Rheinland-Pfalz 2050. Zeitreihen, Strukturdaten, Analysen. Bd. I. Bevölkerungsentwicklung und -struktur, Bad Ems, November 2002.

Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz: Die rheinland-pfälzische Wirtschaft 2004, in: Statistische Monatshefte Rheinland-Pfalz, Nr. 4 / 2005.

Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz: Statistische Monatshefte Rheinland-Pfalz 10/2003.

Studie „Wohnortmobilität deutscher Bürger im Raum Moselle-Est“ im Auftrag der Präfektur Moselle (SESGAR) in Verbindung mit dem Ministerium für Umwelt, Energie und Verkehr des Saarlandes.

Verordnung (EWG) Nr. 1408/71 über die soziale Sicherheit für Wanderarbeitnehmer.

Wandres, Michael: Grenzbedingte Faktoren der saarländisch-lothringischen Kulturlandschaft - dargestellt am Beispiel der Grenzgänger dieses Raumes. Saarbrücken, Universität des Saarlandes, Diplomarbeit, 1986.

Wille, Christian: Interkulturelle Problemfelder und Perspektiven wirtschaftlicher Zusammenarbeit im Raum Saarland-Lothringen. Sozio-kulturelle Implikationen und interkulturelle Qualifikation in Aus- und Weiterbildung. Universität des Saarlandes, unveröffentlichte Magisterarbeit, 2003.

Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion: Mobilität in der Großregion. (Resolution verabschiedet durch die Vollversammlung des WSAGR am 26. Oktober 2004).

Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion: Resolution „Auf dem Weg zu einem gemeinsamen integrierten Arbeitsmarkt“ der Arbeitsgruppe „Beschäftigung“ des Wirtschafts- und Sozialausschuss der Großregion (WSAGR) vom 06.06.2003.

Zanardelli, Mireille (CEPS/INSTEAD): Les niveaux de formation de la main-d'oeuvre active et potentielle au Grand-Duché de Luxembourg. Population & Emploi N°3, Juillet 2004.

Anhang

Porträt der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle

Die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA) sammelt im Auftrag des Gipfels der Großregion Informationen über den Arbeitsmarkt in den Teilregionen und fertigt Analysen zur Beschäftigungslage des grenzüberschreitenden Arbeitsmarkts an. Hieraus erstellt sie Prognosen und Handlungsempfehlungen für zukünftige Arbeitsmarktentwicklungen im Kooperationsraum. Die IBA untersteht einem Lenkungsausschuss aus Vertretern der beteiligten Regionen, der in Absprache mit den politisch Verantwortlichen der Großregion die jeweiligen Arbeitsschwerpunkte festlegt. Die Umsetzung des Arbeitsprogramms übernimmt ein Netzwerk von sechs Fachinstituten aus der Großregion. Das ständige Sekretariat und die Koordination dieses Netzwerks sind im INFO-Institut in Saarbrücken angesiedelt.

In 2004 startete die IBA das zweijährige Vorhaben „Stand, Perspektiven und Handlungserfordernisse des Arbeitsmarkts der Großregion bis 2020“, das die Themenfelder „Grenzüberschreitende Arbeitnehmermobilität“ und „Demographischer Wandel“ abdeckt. Im Januar 2005 legte die IBA dem Gipfel der Großregion ihren dritten Bericht zur Arbeitsmarktsmarktsituation vor. Weitere Informationen und Downloads unter <http://www.grossregion.net>



Dritter Bericht der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle zur Arbeitsmarktsituation in der Großregion

Download: <http://www.grossregion.net>

Das Netzwerk der Fachinstitute

INFO-Institut

<http://www.info-institut.de>

Centre de Ressources et de Documentation des EURES Transfrontaliers de Lorraine

<http://www.crd-eures-lorraine.org>

Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et des Qualifications

<http://www.orefq.fr>

Institut Wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique

<http://statistiques.wallonie.be>

Observatoire de l'Emploi de la Communauté germanophone

<http://www.dglive.be>

ADEM EURES

<http://www.eureslux.org>

Die Partner des Netzwerks der Fachinstitute



**Centre de Ressources et
de Documentation des
EURES Transfrontaliers
de Lorraine
(Lorraine)**

**Colette Hasser und Catherine
Croisille
CRD EURES**
WTC - Tour B
2, rue Augustin Fresnel
F - 57082 METZ
Tel.: 00 33 3 87 20 40 91
Fax: 00 33 3 87 21 06 88
Mail: colette.hasser@crd-eures-
lorraine.org
<http://www.crd-eures-lorraine.org>



**Observatoire Régional de
l'Emploi, de la Formation
et des Qualifications
(Lorraine)**

**Catherine Filpa und René Kratz
OREFQ**
Centre d'Affaires Libération
4 rue de la Foucotte
F - 54000 NANCY
Tel.: 00 33 3 83 98 37 37
Fax: 00 33 3 83 96 32 37
Mail: contact@orefq.fr
<http://www.orefq.fr>



**Institut wallon de
l'évaluation, de la pros-
pective et de la
statistique
(Wallonie)**

**Jean-Paul Duprez
Institut wallon de l'évaluation, de
la prospective et de la statistique**
Ministère de la Région wallonne
Place de la Wallonie, 1 Bat II
B- 5100 JAMBES
Tel: 00 32 81/33 30 79
Fax: 00 32 81/33 30 55
Mail: jp.duprez@iweps.wallonie.be
[http://statistiques.wallonie.be /](http://statistiques.wallonie.be/)



**Arbeitsmarktbeobach-
tungsstelle Ostbelgien
(Deutschsprachige
Gemeinschaft Belgien)**

**Cynthia Michels
ABEO**
Quantum Center
Hütte 79, Bk 18
B-4700 Eupen
Tel.: 00 32 87 56 82 06
Fax: 00 32 87 56 82 08
Mail: cynthia.michels@wsr-dg.be
<http://www.dglive.be>



**ADEM EURES
(Luxembourg)**

**Arthur Tibesar
ADEM - Administration de l'emploi**
1, rue Bender
L-1229 Luxembourg
Tél : 00 352 / 478 53 89
Fax : 00 352 / 40 59 88
Mail : arthur.tibesar@adem.etat.lu
<http://www.etat.lu/adem>



**INFO-Institut (Saarland
und Rheinland-Pfalz)**

**Heinz Bierbaum, Lothar Kuntz,
Sabine Ohnesorg, Christian Wille
INFO-Institut**
Pestelstraße 6
66119 Saarbrücken
Tel.: 00 49 681 / 95 41 30
Fax.: 00 49 681 / 95 413 23
Mail: iba-oie@info-institut.de
<http://www.info-institut.de>

Koordination der Tätigkeiten durch ein Ständiges Sekretariat. Diese Funktion wird vom INFO-Institut unter Leitung von Prof. Dr. Heinz Bierbaum übernommen.

Pressemitteilung zum Werkstattgespräch der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle

Grenzgänger: Im eigenen Land wohnen, im Ausland arbeiten Werkstattgespräch der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle

Die Großregion wächst zusammen. Ihre Bewohner kaufen in den Nachbarregionen ein, sie gehen hier ins Kino oder wohnen und arbeiten jenseits der Grenze. Sind wir auf dem Weg in eine integrierte Arbeits- und Lebenswelt? Diese Frage diskutierten die Referenten und Gäste des Werkstattgesprächs der Interregionalen Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA) am 17. Februar im saarländischen Ministerium für Wirtschaft und Arbeit. Im Mittelpunkt standen die 160.000 Arbeitnehmer in der Großregion, die eine nationale Grenze überwinden, um an ihren Arbeitsplatz zu gelangen. Das Thema „Grenzgänger“ bildet den Auftakt einer Serie von Interreg III C-Projekten RRM e-BIRD, in deren Rahmen das Werkstattgespräch stattfand. Neue Perspektiven und Aspekte des Grenzgängerwesens sollten hier im Gespräch mit Fachleuten vertieft werden.

Grenzgänger schlagen die Brücken zwischen den Teilräumen der Großregion und stellen besondere Aufgaben an die Sozialpartner und Arbeitsverwaltungen. Über Erfahrungen und Lösungsansätze an der französisch-spanischen Grenze berichtet zunächst Joana Agudo i Bataller aus Barcelona. Die Vertreterin des Europäischen Gewerkschaftsbunds fordert zur verstärkten Harmonisierung der nationalen Sozial- und Steuergesetzgebungen auf und unterstreicht die Rolle von Grenzgängern in einem Europa der Regionen.



„Die Großregion ist ein gutes Beispiel für ein transnationales Verständnis von Grenzräumen und Identität.“
Tomke Lask

In der Großregion beginnt der europäische „Gute Morgen“ mit Staus, wenig Parkplätzen und langen Wartezeiten im ÖPNV, so Charles Margue. Der Leiter des Instituts für Marktforschung ILReS in Luxemburg nimmt neben unzureichenden Infrastrukturen auch die Integration von Grenzgängern in den Blick: „S'intégrer? S'intégrer dans quoi?“ Luxemburg sei schon immer ein „Salad Bowl“ gewesen und das Grenzgängerphänomen differenziert das Nebeneinander verschiedener Gemeinschaften weiter aus. Das Ergebnis: Grenzgänger bleiben oft unter sich – auch im Arbeitsalltag. Im Kontakt mit Kollegen und Vorgesetzten treffen hier ihre Sprachen aufeinander. Trotz attraktiver Gehälter und Steuervorteile verhindern aber mangelnde Fremdsprachenkenntnisse noch für viele den beruflichen Sprung über die Grenze. Thomas Jacobi kennt dieses Problem aus der Grenzgängerberatung und fordert zu mehr Spracharbeit in der beruflichen Bildung auf. Außerdem sollten die erworbenen Fähigkeiten verstärkt anerkannt werden. Denn Grenzgänger sind Arbeitskräfte mit attraktiven Kompetenzen: „Sie beherrschen die Gradwanderung zwischen unterschiedlichen soziokulturellen Wel-

ten“. Dr. Tomke Lask spricht von interkultureller und sprachlicher Kompetenz, die Grenzgänger im interregionalen Arbeitsalltag entwickeln. Dabei gewinnen sie Einblicke in eine andere Gesellschaft – ohne sich aber ganz auf sie einzulassen. Die interregionale Lebenswelt ist also in Wohn- und Arbeitsregion verankert und der Grenzarbeiternehmer, so Lask, sitzt identitätsmäßig zwischen zwei Stühlen. Die Anthropologin sieht im Grenzgänger ein gutes Beispiel gelebter europäischer Identität.

Frédéric Chomard skizziert das Profil der Grenzgängerströme in der Großregion und stellt fest: „Umfassende Studien über das Grenzgängerwesen in der gesamten europäischen Kernregion wurden noch nicht durchgeführt“. Man muss aber zukünftig in der Lage sein, differenzierte Aussagen über Pendlerprofile und -bewegungen zu treffen. Der Koordinator von EURES-T SLLR, schildert hierfür exemplarisch das Phänomen des „Im-eigenen-Land-Arbeiten“ und „Im-Ausland-Wohnen“. Die Auswirkungen des „atypischen Grenzgängerwesens“ müssen, so Chomard, besser analysiert und in die Arbeitsmarkt- und Regionalentwicklung einbezogen werden.

„Unsere Betrachtung des Grenzgängerphänomens bleibt oft sehr oberflächlich.“
Claude Gengler



Auch Claude Gengler kommt zum Ergebnis, dass die Informationen über Rolle und Bedeutung der Grenzarbeit unzureichend sind und sich stark auf Luxemburg konzentrieren. Der Geschäftsführer der Stiftung Forum Europa schlägt daher eine systematische Zusammenarbeit zwischen öffentlichen und privaten Einrichtungen vor. Möglicherweise kann ein Institut für Grenzraumforschung dafür einen geeigneten Rahmen bilden. Hier sollte auch die kleinräumige Perspektive aufgebrochen werden, wie Prof. Dörrenbächer am Beispiel der Automobilindustrie zeigt. Der Geograph spürt zwar interregionalen Beziehungen im Lebens- und Arbeitsalltag nach, auf Unternehmensebene spielen sie aber eine untergeordnete Rolle: Entscheidungsträger und Zulieferer sind national und international vernetzt, Beziehungen zwischen den Betriebsräten der Region nur schwach ausgeprägt. Interregionale Beziehungen betrachtet auch PD Dr. Schmitt-Egner: Die Großregion sei zwar ein Raum mit hoher europäischer Kompetenz, besonders im Bereich des Grenzgängerwesens besteht aber noch Entwicklungspotential. Nur durch eine konsequente grenzüberschreitende Zusammenarbeit, so der Politikwissenschaftler, könne die Großregion weiter zusammenwachsen.

Die Großregion befindet sich also nicht erst seit gestern auf dem Weg in eine interregionalen Arbeits- und Lebenswelt, die größte Strecke scheint aber noch vor uns zu liegen. Die Veranstaltung zeigte, welche konkreten Aufgaben damit verbunden sind und wie vielfältig das Grenzgängerphänomen zukünftig diskutiert werden muss. Der Dialog zwischen den Regionen konnte im Werkstattgespräch außerordentlich intensiviert und im März auf der Fachkonferenz von EURES und IBA in Luxemburg fortgesetzt werden.



